

February-March 2021, Volume 10, Issue 1

The Role of Employees' Psychological Capital in Impact of Authentic Leadership, Work Meaningfulness, and Supportive Organizational Climate with Job Satisfaction

Behnam Mohamad Pour Eslamlu¹, Reza Nikbakhsh^{2*}, Akbar Afarinesh Khaki³, Farideh Sharififar⁴

1- PhD Student, Department of Physical Education, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author).

E-mail: nikbakhsh_reza@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran.

4- Assistant Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran.

Received: 2 April 2020

Accepted: 30 Dec 2020

Abstract

Introduction: In sports management, managers face serious challenges, one of which is ignoring staff behaviors. Therefore, the present study aimed to determine the role of employees' psychological capital in impact of authentic leadership, work meaningfulness, and supportive organizational climate with job satisfaction.

Methods: The present study was performed by descriptive-correlation method. In order to select the sample, 300 people were selected from the staff of the Ministry of Sports and Youth based on Morgan's table. Research instruments include demographic questionnaire, "Psychological Capital Questionnaire", "Authentic Leadership Questionnaire", "Meaningful Work Questionnaire"; "Organizational Climate Questionnaire", and "Minnesota Job Satisfaction. Validity of measuring instruments using the method face, content validity index, content validity ratio and construct validity were evaluated using confirmatory factor analysis method, and the reliability was confirmed by internal consistency method by calculating the coefficient with Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using LISREL 8, SPSS 24 and PLS version 3.2.2.

Results: Psychological capital can the role of complete mediator in the relationship of authentic leadership (Z value=11.32; $P>1.96$); work meaningfulness (Z value = 15.28; $P>1.96$); supportive organizational climate (Z value=14.46; $P >1.96$) with job satisfaction.

Conclusions: Psychological capital mediating role in the relationship between the variables under study. It is suggested that managers use appropriate programs to change the psychological capital of employees to help them in case of problems, deficiencies and failures to be revived to ultimately ensure their job satisfaction.

Keywords: Psychological Capital, Authentic Leadership, Work Meaningfulness, Supportive Organizational Climate, Job Satisfaction.

نقش سرمایه های روان شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معناداری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی

بهنام محمدپور اسلاملو^۱، رضا نیک بخش^{۲*}، اکبر آفرینش خاکی^۳، فریده شریفی فر^۴

۱- دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲- دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
ایمیل: nikbakhsh_reza@yahoo.com

۳- استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۴- استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۰

چکیده

مقدمه: در مدیریت ورزش، مدیران با چالش هایی جدی مواجه هستند که یکی از آن ها، بی توجهی به رفتارهای کارکنان است. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش سرمایه های روان شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معناداری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی کارکنان انجام شد.

روش کار: مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی انجام گرفت. به منظور انتخاب نمونه، ۳۰۰ تن به صورت در دسترس و بر اساس مبانی نظری و جدول مورگان، از بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه جمعیت شناختی، "پرسشنامه ی سرمایه روان شناختی" (Psychological Capital Questionnaire)، "پرسشنامه رهبری اصیل" (Authentic Leadership Questionnaire)، "پرسشنامه ی معناداری شغل" (Meaningful Work Questionnaire)، "پرسشنامه ی جوسازمانی" (Organizational Climate Questionnaire) و "پرسشنامه ی رضایت شغلی مینه سوتا" (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) بود. روایی ابزارهای اندازه گیری با استفاده از روش صوری، شاخص روایی محتوا، نسبت روایی محتوا و روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ تأیید شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای لیزرل ۸، اس پی اس ۲۴ و پی ال اس نسخه ۳,۲,۲ انجام شد.

یافته ها: سرمایه های روان شناختی می تواند نقش میانجی کامل را در ارتباط رهبری اصیل ($P > ۱/۹۶$; $Z \text{ value} = ۱۱/۳۲$)؛ معناداری شغل ($P > ۱/۹۶$; $Z \text{ value} = ۱۵/۲۸$)؛ جوسازمانی حمایتی ($P > ۱/۹۶$; $Z \text{ value} = ۱۴/۴۶$) با رضایت شغلی را داشته باشد.

نتیجه گیری: سرمایه های روان شناختی نقش میانجی در متغیرهای تحت مطالعه دارد. پیشنهاد می شود مدیران با استفاده از برنامه های مناسب در جهت تغییر سرمایه های روان شناختی کارکنان به آن ها کمک کنند تا در هنگام بروز مشکلات، کمبودها و شکست ها دوباره احیا شده تا در نهایت رضایت شغلی آن ها تضمین گردد.

کلید واژه ها: سرمایه های روان شناختی، رهبری اصیل، معناداری در شغل، جوسازمانی، رضایت شغلی.

مقدمه

از پژوهش ها نشان می دهد، با توجه به عدم قطعیت در محیط پیرامونی سازمان ها ضرورت اتخاذ رویکردهای مناسب رفتاری برای رشد و بالندگی و حتی بقای سازمان اجتناب ناپذیر است (۳). در مدیریت نوین، از آنجا که ارزش به طور فزاینده ای از منابع ناملموس مشتق می گردد، عملکرد

در سال های اخیر پژوهشگران مدیریت ورزشی، چالش هایی که مدیران در سازمان های ورزشی با آن مواجه هستند را همواره مورد توجه قرار داده اند (۱) که یکی از موارد مهم آن، بی توجهی به رفتارهای کارکنان است (۲). شماری

را حالتی روان‌شناختی تعریف کرده که افراد از طریق انجام کارشان، احساس می‌کنند سهمی مثبت، مهم و مفید در تحقق یک هدف ارزشمند دارند. بسیاری از افراد شاغل در فعالیت‌های مختلف، میزان معناداری کار خود را به‌عنوان یک خروجی و یا ستاده، بسیار ارزشمندتر از سایر پاداش‌ها نظیر حقوق و دستمزد و یا شرایط معمول کاری می‌دانند (۱۵). معناداری در کار مفهومی است که ریشه در نظریه‌های علوم انسانی دارد؛ (۱۳) و موضوعی مرتبط با نظریه‌های مدیریتی هم می‌باشد. چراکه استقرار معنا در کار به‌عنوان روشی مورد توجه قرار می‌گیرد که انگیزش کارکنان و وابستگی آن‌ها به کار را هم تسریع می‌کند (۱۶).

یکی از مهمترین عوامل برای افزایش رضایت در سازمان‌ها، جو سازمانی ادراک شده توسط کارکنان است (۹). جو سازمانی باورهای کلی کارکنان در مورد یک سازمان را منعکس کرده و به‌طور عمده از باورها و تجربیات کاری کارکنان ناشی می‌شود و برای کارکنان آشکار می‌کند که سازمان تا چه اندازه به کار آن‌ها اهمیت می‌دهد و برای کمک به آن‌ها ارزش قائل بوده و تا چه اندازه مراقب سلامتی و بهزیستی آن‌ها است در واقع جو سازمانی به حمایت درک شده‌ای که کارمندان از همکاران، سرپرستان و سایر بخش‌ها در زمان تلاش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف کار تعیین شده دارند، اشاره دارد (۱۷). در مورد چگونگی رابطه جو سازمانی با ساختارهای روان‌شناختی کارکنان ورزش، اطلاعات بسیار اندکی در دست است ولی داشتن جو سازمانی حمایتی باعث افزایش امید و تاب‌آوری کارکنان می‌شود (۱۸) در صورت وجود چنین مواردی می‌تواند پیامدهای مثبت همانند رضایت شغلی کارکنان گردد.

در عصر جدید یکی از مشخصه‌های مهم سازمان‌های سالم این است که سلامت جسمانی و روانی کارکنان و رضایت شغلی آنان به همان اندازه تولید و بهره‌وری، مورد توجه و علاقه‌ی مدیران آن باشد (۱۹)؛ چراکه افزایش رضایت در بین کارکنان موجب ارتقاء کل سازمان خواهد شد (۲۰). این مفهوم از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی است که پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان را تشکیل می‌دهد (۲۱) و عبارت از درجه‌ای از احساسات و نگرش‌های مثبت می‌باشد که کارکنان در مورد شغل خود دارند (۲۲). داشتن رضایت در بین کارکنانی که بر اساس تعیین درجه‌ی سازش‌یافتگی و ویژگی‌های روانی-اجتماعی آن

سرمایه انسانی بسیار با اهمیت می‌گردد. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که نیروی انسانی به‌طور روزمره و هر دقیقه با آن مواجه هستند، سرمایه‌های روان‌شناختی می‌باشد که تأثیرات متفاوتی را به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر یک سازمان دارد (۴). بر این اساس یکی از رویکردهایی که به‌عنوان جنبشی تحولی رو به گسترش بوده و در مدیریت ورزشی مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران قرار گرفته، سرمایه‌های روان‌شناختی است. سرمایه‌های روان‌شناختی در سطح کلان بر نقاط قوت در محیط کار (۵) و در سطح خرد بر رفتارهای سازمانی تمرکز دارد (۶) و همواره به دنبال تثبیت کیفیت روانی فردی، گروهی و سازمانی در جهت تأثیر بهبود عملکرد و در نهایت رضایت شغلی کارکنان می‌باشد (۷). توجه به این رفتارها و به خصوص حالات و رفتار مثبت انسان‌ها در سازمان‌های مثبت‌گرا ممکن است اساساً تأثیر مثبتی بر رضایت و دیگر پیامدهای مطلوب سازمانی گذاشته باشد که فراتر از منابع مادی و الگوهای کسب و کار کلاسیک و نگرش‌های کاستی محور است (۸). معمولاً سرمایه‌های روان‌شناختی شرایط روانشناسی مثبت افراد و نقاط قوت منابع انسانی را مورد بررسی قرار می‌دهد که به عبارتی به رضایت شغلی و یا رفاه کارکنان نیز مربوط می‌شود (۶).

یکی از عوامل مهم در به وجود آمدن رضایت در سازمان می‌تواند نحوه‌ی رهبری باشد؛ که رهبری اصیل یکی از آن‌ها است (۹). رهبران اصیل بر توانمندسازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت اندیش و متعهد خلق می‌کنند (۱۰). این نوع از رهبری با برقراری روابط مثبت، خود را در دید همگان قرار می‌دهد و موجب پیامدهای مثبتی همچون رضایت شغلی می‌شوند (۱۱). به طوری که انجمن پرستاران آمریکا رهبری اصیل را اهرمی قوی در ارتقاء سطح رفاه، کیفیت زندگی و حفظ و نگهداری کارکنان معرفی کرده است (۱۲).

از سوی دیگر، موضوع مهمی که در کار وجود دارد، معنا و مفهومی است که کار برای افراد دارد. بر اساس الگوی ارائه شده توسط Kim و همکاران (۹) معناداری در کار می‌تواند به عنوان پیشایند سرمایه‌های روان‌شناختی قرار گیرد. نوع معناداری کار برای افراد، نگرش‌ها و گرایش‌های شغلی متفاوتی را ممکن است در آن پدید آورد و در نهایت به ایجاد انگیزه درونی و احساس آرامش بیشتر و در نتیجه رفتارهای مثبت در سازمان شود (۱۳). Albrecht (۱۴) معناداری در کار

با استفاده از میانی مربوط به روش الگوسازی معادلات ساختاری؛ متغیرهای مشاهده شده یا معرف ها (۲۶) و پیچیدگی الگو (۲۷)، همچنین متناسب سازی تعداد نمونه با جدول مورگان ۳۰۰ تن با استفاده از روش دردسترس به عنوان نمونه انتخاب شد. معیارهای ورود به این مطالعه شامل کارمند وزارت ورزش بودن حداقل به مدت ۵ سال، برای تکمیل پرسشنامه ها بود. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد. بخش اول پرسشنامه مربوط به سؤالات جمعیت شناختی بود که شامل جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، سابقه کاری و نوع استخدام کارکنان بود.

"پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" (Psychological Capital Questionnaire)، توسط Luthans و همکاران (۲۸) در سال ۲۰۰۸ ساخته شده، و در بین دانشجویان و کارکنان ادارات هنجاریابی شده است و دارای ۲۴ عبارت با ۵ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در مقیاس لیکرت است که به ترتیب از ۱ تا ۵ شماره گذاری می‌گردد و جمع نمره ها نمره کل را تشکیل می‌دهد. حداقل نمره این پرسشنامه ۱ و حداکثر آن ۵ می‌باشد. خرده مقیاس های این پرسشنامه شامل امیدواری (hope)، ۶ عبارت (عبارت های ۱ تا ۶)؛ انعطاف پذیری (resilience) ۶ عبارت (عبارت های ۷ تا ۱۲)؛ خودکارآمدی (self-efficacy) ۶ عبارت (عبارت های ۱۳ تا ۱۸) و خوش بینی (optimism) ۶ عبارت (عبارت های ۱۹ تا ۲۴) بود. برای به دست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس جداگانه محاسبه شده و سپس مجموع آن ها نمره کل سرمایه روان‌شناختی را مشخص می‌کند. با توجه به اینکه نمره این پرسشنامه از میانگین کل عبارت ها به دست می‌آید از این رو نمره کل پرسشنامه بین ۱ تا ۵ خواهد بود. نتیجه به دست آمده از این پرسشنامه برای هر تن هرچقدر به ۱ نزدیکتر باشد نشان از سرمایه ی روان‌شناختی پایین و هر چقدر به ۵ نزدیکتر باشد نشان از سرمایه روان‌شناختی بالا در افراد می‌باشد.

Luthans و همکاران (۲۸) "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" را در اختیار ۹ تن از متخصصان مدیریت اداری قرار دادند که شاخص روایی محتوا ۰/۷۹ به دست آمد و تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با ۳۶۷ تن از دانشجویان مدیریت ۰/۸۸ و ثبات به روش بازآزمایی ۰/۷۸ پس از ۱ ماه به دست آمد. در پژوهشی

فرد با شرایط کار ارزشیابی می‌شود معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است (۲۳). از این رو مطالعه در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد آنچه این مفهوم را در بین کارکنان، تحت تأثیر قرار می‌دهد، به کارگیری رفتارهای مدیران در سازمان است که می‌تواند باعث افزایش قابلیت سازمان، برای مواجهه با چالش درونی و بیرونی، افزایش جذابیت سازمانی، تعالی منابع انسانی و درنهایت افزایش رضایت شغلی (۹، ۲۴) شود.

در این راستا Kim و همکاران (۹) در مطالعه خود گزارش نمودند که معناداری در شغل و حمایت ادراک شده می‌تواند بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیرگذار باشند در حالی که رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی آن‌ها چه به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم تأثیر ندارد. موسوی و شاه حسینی (۲۵) گزارش نمودند که جوسازمانی حمایتی می‌تواند بر رضایت شغلی و حتی سلامت روانی کارکنان در سازمان، تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد. نتایج مطالعه Luthans & Avolio (۱۸) نیز حاکی از این نکته می‌باشد که می‌توان با تقویت رفتارهای سازمانی مثبت، سطح عملکرد و رضایت کارکنان را افزایش داد. سایر مطالعات نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی ارتباط بین جو حمایتی و عملکرد را نیز تعدیل می‌نماید (۱۸).

به طور کلی چه در سطح فردی و یا سازمانی؛ ابعاد رفتارهای سازمانی مثبت، همانند سرمایه های روان‌شناختی ممکن است دارای بیشترین تأثیر بر توسعه و حفظ رضایت کارکنان در زمان های بروز مشکل باشد (۲۴) بنابراین، به منظور تقویت رضایت کارکنان لازم است این رفتارها را در سطوح کلانی مورد بررسی قرار داد. با استفاده از این کار؛ این موضوع آشکار می‌شود که بروز اینگونه رفتارها می‌تواند سطوح تحلیل گسترده ای داشته باشد. لذا با توجه به مطالب ذکر شده، مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش سرمایه های روان‌شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معناداری در شغل و جو سازمانی حمایتی با رضایت شغلی انجام گرفت.

روش کار

این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد آن ها ۸۳۸ تن اعلام گردید. با توجه به عدم دسترسی به اطلاعات کارمندان برای انتخاب تصادفی؛

دیگر Luthans و همکاران (۲۹) روایی "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" را با استفاده از روش نسبت روایی محتوا مورد بررسی قرار دادند. به همین منظور پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن متخصصان مدیریت دانشگاه میدوسترن (Midwestern University) قرار گرفت و ۰/۷۴ به دست آمد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۲۶۳ تن از دانشجویان مدیریت آن دانشگاه بررسی شد. نتایج آزمون برای همه خرده مقیاس‌ها به جز انعطاف‌پذیری، بالاتر از ۰/۷۰ و برای انعطاف‌پذیری ۰/۶۹ به دست آمد. در ایران نیز صرامی و همکاران (۳۰) روایی صوری "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" را، بر اساس نگارش، جمله‌بندی و ظاهر منطقی توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت در حوزه رفتار‌سازمانی مورد بررسی قرار دادند. متخصصان اهمیت هر یک از عبارات‌ها در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت را مشخص نمودند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارات‌های پرسشنامه از نظر متخصصان تأثیر بیشتر از ۱/۵ دارند و تأیید شدند. پایایی "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۲۵۰ تن از کارکنان ایران خودرو دیزل برای مؤلفه‌های امید ۰/۸۹، خوش‌بینی ۰/۸۸، خودکارآمدی ۰/۸۸ و تاب‌آوری ۰/۸۷ به دست آمد. روایی همگرایی ابزار نیز با استفاده از ضریب همبستگی هر یک از عبارات‌ها با ابعاد خودش مورد ارزیابی قرار گرفت. نتیجه به دست آمده بزرگتر از ۰/۴؛ و به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۷۲، ۰/۶۹ و ۰/۶۵ به دست آمد و تأیید شد. رجایی و همکاران (۳۱) ویژگی‌های روان‌سنجی "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" را در بین ۳۲۵ تن از کارکنان آموزش و پرورش بررسی نمودند. روایی همگرایی ابزار با استفاده از آزمون ضریب همبستگی به دست آمد. نتایج نشان داد، همبستگی بین کل پرسشنامه و با عامل‌های آن بیشتر از ۰/۷۶ می‌باشد. همچنین روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ابزار دارای ۴ عامل است. پایایی این پرسشنامه در بین ۳۵۰ تن از کارکنان مناطق ششگانه آموزش و پرورش اصفهان به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۹ برای کل پرسشنامه به دست آمد و برای ابعاد؛ خوش‌بینی ۰/۷۳، امید ۰/۸۳، انعطاف‌پذیری ۰/۷۰ و خودکارآمدی ۰/۸۷ گزارش شد.

Neider & Schriesheim (۳۲) در سال ۲۰۱۱ طراحی شد. پرسشنامه دارای ۱۳ عبارت و ۴ مؤلفه خودآگاهی (self-awareness) ۳ عبارت (عبارت‌های ۱ تا ۳)؛ شفافیت ارتباط (relational transparency) ۳ عبارت (عبارت‌های ۴ تا ۶)؛ دیدگاه اخلاقی باطنی (internalized moral perspective) ۳ عبارت (عبارت‌های ۷ تا ۹)؛ پردازش متعادل (balanced processing) ۴ عبارت (عبارت‌های ۱۰ تا ۱۳) می‌باشد. عبارت‌های پاسخ‌دهی به پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) و شیوه نمره‌گذاری آن به ترتیب از ۱ تا ۵ می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس میانگین به دست آمده از تعداد کل عبارت‌های پرسشنامه می‌باشد که از تقسیم کل نمره عبارت‌ها بر ۱۳ به دست می‌آید. بر همین اساس بیشترین نمره ۵ و کمترین نمره ۱ می‌باشد. پس از به دست آوردن نمره رهبری اصیل، می‌توان میزان بکارگیری آن را در جامعه مورد مطالعه مشخص کرد. به این صورت که هرچه نمره آزمودنی‌ها به ۵ نزدیکتر باشد نشان از کاربرد رهبری اصیل بیشتر و هرچه کمتر باشد بکارگیری رهبری اصیل کمتر است.

Neider & Schriesheim (۳۲) شاخص روایی محتوای "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" را توسط ۷ تن از مدرسین دانشگاه کارولینای جنوبی ۰/۸۴ به دست آوردند. همچنین نتایج روایی سازه به روش تحلیل عاملی در بین ۴۹۹ تن از دانشجویان دوره مدیریت دانشگاه‌های جنوب آمریکا مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بارهای عاملی همه عبارت‌ها بیشتر از ۰/۴۰ می‌باشد. روایی همگرایی این مقیاس از طریق واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) بررسی شد و ۰/۵۲ به دست آمد. پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۴۰ تن از دانشجویان مدیریت اجرایی دانشگاه کارولینای جنوبی برای مؤلفه‌های آن را بیشتر از ۰/۸۴ و پایایی کلی ابزار را بیشتر از ۰/۷۹ به دست آوردند. Giallonardo و همکاران (۳۳) نسبت روایی محتوای "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" را با استفاده از روش Lawshe در بین ۱۴ تن از متخصصان مدیریت در دانشگاه کالیفرنیا ۰/۶۹ به دست آوردند. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ، در بین ۱۷۰ تن از کارکنان بخش مراقبت‌های ویژه دانشگاه وسترن انتاریو برای کل

پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل (Short form) (Authentic Leadership Questionnaire)، توسط

کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده و شیوه نمره گذاری این پرسشنامه از ۱ تا ۵ می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین کل برای مؤلفه ها می باشد که بر همین اساس بیشترین نمره می تواند ۵ و کمترین نمره آن می تواند ۱ باشد. بر همین اساس نمرات به دست آمده از جامعه های مورد نظر در صورتی که به یک نزدیک باشند نشان از جوسازمانی پایین و اگر به ۵ نزدیک باشند آن سازمان دارای جوسازمانی مناسبی است.

Rogg و همکاران (۳۵) روایی سازه "پرسشنامه جوسازمانی" به روش تحلیل عاملی در بین ۳۰۵ تن از کارکنان صنعت اتومبیل در امریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد هر ۳ مؤلفه ی؛ همکاری، صلاحیت و ثبات مورد تأیید شد. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۲۶۳ تن از کارکنان نمایندگی های اتومبیل در امریکا برای هر ۳ مؤلفه بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آوردند. Kim و همکاران (۹) در مطالعه خود برای تعیین روایی سازه به روش تحلیل عاملی "پرسشنامه جوسازمانی" را در بین ۲۸۹ تن از کارکنان سازمان های ورزشی ایالات متحده مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه هر ۳ مؤلفه پرسشنامه تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین همان نمونه ها ۰/۸۴ به دست آمد.

در ایران نیز سامی (۳۶) در مطالعه خود "پرسشنامه جوسازمانی" را در بین کارکنان اداره گمرک بازرگان مورد استفاده قرار داد. روایی ابزار را با نظر ۱۳ تن از متخصصان مدیریت دانشگاه آزاد، با استفاده از روش شاخص روایی محتوا و نسبت روایی محتوا بررسی نمود. نتایج به دست آمده نشان داد که شاخص روایی محتوا ۰/۸۲ و نسبت روایی محتوا ۰/۶۸ به دست آمد و تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۲۵۰ تن از کارکنان اداره گمرک بازرگان ۰/۸۳ به دست آمد و تأیید شد. مطالعه ای دیگر در ایران هرسیچ (۳۷) روایی سازه، "پرسشنامه جوسازمانی" را در بین ۱۴۵ تن از کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهر تهران مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که شاخص های برازش مقتصد برای این پرسشنامه بیشتر از ۰/۹ به دست آمد و تأیید شد. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۱۱۰ تن از کارکنان فدراسیون های ورزشی ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه ۰/۹۱ و برای مؤلفه های شفافیت ارتباط، دیدگاه اخلاقی باطنی، پردازش متعادل و خودآگاهی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۸، ۰/۶۹ و ۰/۷۱ به دست آمد.

"پرسشنامه معناداری شغل" توسط Steger و همکاران (۳۴) جهت ارزیابی وجود معنا و تلاش برای یافتن آن در کار، در سال ۲۰۱۲ طراحی شد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت شده و دارای ۱۰ سؤال که سه مؤلفه معناداری روان‌شناختی (psychological meaningfulness)، معناسازی (meaning making) و ایجاد انگیزه بیشتر (greater good motivation) را مورد ارزیابی قرار می دهد شیوه نمره گذاری پرسشنامه از خیلی کم ۱ تا خیلی زیاد ۵ می باشد. نمره کل پرسشنامه نیز از میانگین نمره تمام عبارات ها به دست می آید. به این صورت که نمره تمامی عبارات ها با هم جمع شده و بر تعداد ۱۰ تقسیم خواهد شد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین است، دامنه نمرات این ابزار بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد که هرچقدر به ۵ نزدیکتر باشد به معنای شغل بالاتر می باشد. حد متوسط این پرسشنامه نیز ۳ می باشد. Steger و همکاران (۳۴) روایی "پرسشنامه معناداری شغل" را با استفاده از نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا در بین ۱۰ تن از مدرسین روانشناسی دانشگاه کلرادو به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۴ به دست آوردند. همچنین پایایی این ابزار در بین ۳۷۰ تن از کارکنان دانشگاه های غرب آمریکا به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۱ به دست آمد و سپس ارزیابی ثبات مؤلفه ها؛ به فاصله دو هفته با استفاده از روش بازآزمایی بین ۰/۶۸ تا ۰/۷۷ گزارش شد. Kim و همکاران (۹) روایی "پرسشنامه معناداری شغل" را با استفاده از روش روایی سازه را در بین ۲۸۹ تن از کارکنان سازمان های ورزشی ایالات متحده مورد بررسی قرار دادند. نتایج شاخص های روایی را تأیید کرد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین نمونه فوق ۰/۸۴ گزارش نمودند.

"پرسشنامه جوسازمانی" (Organizational Climate Questionnaire)، توسط Rogg و همکاران (۳۵) در سال ۲۰۰۱ ساخته شده که شامل ۳ مؤلفه همکاری (cooperation) ۲ عبارت (عبارت های ۱ تا ۲)؛ صلاحیت (competence) شامل ۳ عبارت (عبارت های ۳ تا ۵) و ثبات (consistency) شامل ۳ عبارت (عبارت های ۶ تا ۸) که در کل با ۸ عبارت در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از

همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۳۰۱ تن از کارکنان خدمات درمانی نظامی کشور ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه های نظام پرداخت ۰/۸۱، ترفیع ۰/۷۶، جوسازمانی ۰/۷۸، نوع رهبری ۰/۷۲ و شرایط فیزیکی ۰/۷۹، و نوع شغل ۰/۵۷ به دست آمد.

با توجه به اینکه روایی و پایایی "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" و "پرسشنامه معناداری شغل" در کشور ایران یافت نشد. از این رو در مطالعه حاضر پس از کسب اجازه از سازندگان این پرسشنامه ها؛ اقدام به ترجمه و باز ترجمه این ابزارها شد. ابزارهای مذکور در ابتدا توسط دو متخصص زبان انگلیسی از زبان اصلی به فارسی ترجمه گردید. پس از آن نسخه های ترجمه شده اولیه توسط مترجمان دیگری مورد بازنگری قرار گرفت و با ادغام ترجمه های اولیه و نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی ایجاد شد. سپس ابزار های ترجمه شده توسط متخصص زبان انگلیسی دوباره مورد باز ترجمه انجام گرفت تا اطمینان حاصل شود که مغایرتی از نظر مفهومی با مقیاس اصلی ندارد. در نهایت متخصصان مربوطه نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی را از لحاظ اشتباهات املائی و نگارشی مورد بازنگری قرار دادند. روایی صوری، بر اساس نگارش، جمله بندی و ظاهر منطقی توسط متخصصان مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور، روش تأثیر عبارت *Item impact method* جهت بررسی هر یک از عبارات، در نظر گرفته شد (۴۱). برای این کار، از ۱۰ تن از متخصصان و مدرسین در زمینه مدیریت ورزشی درخواست شد که اهمیت هر یک از عبارت های ابزارها را در طیف ۵ درجه ای لیکرت را مشخص نمایند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارت ها از نظر متخصصان برای "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" ۳/۷۶ و برای "پرسشنامه معناداری شغل" ۲/۷۸ به دست آمد و چون تأثیر بیشتر از ۱/۵ دارند، تأیید شدند.

برای اندازه گیری نسبت روایی محتوای "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" از جدول Lawshe استفاده شد (۴۲) به این صورت که پس از ترجمه به همراه اهداف پژوهش در اختیار ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. نتایج به دست آمده برای "پرسشنامه رهبری اصیل" ۰/۷۲، "پرسشنامه معناداری شغل" ۰/۷۹ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. در این مطالعه این شاخص برای "پرسشنامه های سرمایه روان شناختی" ۰/۶۷،

"پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) توسط Weiss و همکاران (۳۸) در سال ۱۹۶۷ طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۱۹ عبارت و ۶ مؤلفه ی نظام پرداخت (pay system)، ۳ عبارت (عبارت های ۱ تا ۳) نوع شغل (work itself)، ۴ عبارت (عبارت های ۴ تا ۷) ترفیع (promotion) ۳ عبارت (عبارت های ۸ تا ۱۰) جوسازمانی (organizational climate) ۲ عبارت (عبارت های ۱۱ تا ۱۲)، سبک رهبری (leadership style) ۴ عبارت (عبارت های ۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (working conditions) ۳ عبارت (عبارت های ۱۷ تا ۱۹) در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً ناراضی ۱ نمره؛ ناراضی ۲ نمره؛ نظری ندارم ۳ نمره؛ راضی ام ۴ نمره و کاملاً راضیم ۵ نمره) اختصاص داده می شود. نمره ها در محدوده بین ۱۰۰ تا ۵۰۰ محاسبه می شود. در کل نمره ۳۷۵ و بالاتر نشان دهنده درجه بالای رضایت و نمره ۱۲۵ نشان دهنده سطح پایین رضایت است. همچنین نمره بین ۱۲۶ تا ۳۷۴ نشان دهنده متوسط رضایت شغلی است. روایی این پرسشنامه با استفاده از روش روایی سازه بین ۱۸۰ تن از کارکنان دانشگاه مینه سوتا مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج روایی سازه با استفاده از شاخص های روایی مقصد کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد و شاخص های روایی تطبیقی نیز بیشتر از ۰/۹ به دست آمد. ثبات آن با استفاده از روش بازآزمایی پس از دو ماه با استفاده از نظر ۲۸۷ تن از کارکنان شاغل در صنایع امریکا ۰/۸۹ گزارش شده است.

غلامی و همکاران (۳۹) در مطالعه خود شاخص روایی محتوا "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" را با نظر متخصصان ۰/۷۴ درصد به دست آوردند. همچنین پرسشنامه به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۲۱۲ تن از کارکنان بیمارستان نجمیه برای مؤلفه های پژوهش بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۸ و پایایی کل ابزار نیز ۰/۸۸ به دست آمد. در مطالعه دیگری، غلامی و همکاران (۴۰) در مطالعه دیگر "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" را در بین ۳۰۱ تن از کارکنان خدمات درمانی نظامی کشور بررسی نمودند. در این مطالعه روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی شد. نتایج شاخص های تحلیل عاملی تأییدی، برای همه مؤلفه های پرسشنامه مانند میانگین مجذورات تقریب کمتر از ۰/۰۵ مقادیر بالاتر از ۰/۹ برای شاخص نیکویی برآزش (GFI) و شاخص تعدیل شده نیکویی برآزش (AGFI) در این مطالعه برقرار برقرار بود. پایایی این ابزار به روش

برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی نظیر میانگین، درصد فراوانی و انحراف استاندارد برای بیان اطلاعات توصیفی از جمله تحلیل داده‌های جمعیت شناختی استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی از الگوی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (Partial Least Squares) جهت تعیین میزان نقش متغیرها بر یکدیگر استفاده شد. با توجه به روش کار، در این مطالعه از سه نرم افزار برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. به این صورت که در ابتدا برای تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش، از نرم افزار لیزرل نسخه ۸، برای آمار توصیفی از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۴، و در نهایت برای آزمون الگوی پژوهش (آمار استنباطی) از نرم افزار پی ال اس نسخه ۳,۲,۲ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان داد ۹۵ تن از نمونه پژوهش زن و ۲۰۵ مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۸/۱ درصد کارشناسی به پایین، ۵۳/۶ درصد کارشناسی، ۲۳/۴ درصد کارشناس ارشد و ۴/۹ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۱۳۵ تن از نمونه‌های پژوهش مجرد و ۱۶۵ متأهل بود. ۱۲/۲ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۱۰ سال، ۱۹ درصد ۱۵-۱۰ سال، ۲۷/۶ درصد ۲۰-۱۶ سال، ۲۱/۲ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۳۲/۸ درصد نمونه‌ها به صورت قراردادی، ۲۲/۶ درصد به صورت پیمانی، ۴۰/۴ درصد رسمی و ۴/۲ درصد نیز به صورت کار معین در وزارت ورزش و جوانان مشغول به کار بودند.

در ابتدا برای سنجش روایی سازه ابزارهای اندازه‌گیری، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در این قسمت ابزار اندازه‌گیری پژوهش در بین ۲۰۰ تن از کارکنان وزارت ورزش و جوانان توزیع و جمع‌آوری گردید.

۲۰۰ پرسشنامه در ابتدا برای سنجش روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی توزیع شده است و پس از تعیین اعتبار پرسشنامه‌ها برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش تعداد ۳۰۰ پرسشنامه دیگر استفاده شده است.

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی ابزارهای پژوهش در (جدول ۱) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی نشان داد که، مقادیر کای اسکویر به درجه ی آزادی (x2/df) محاسبه شده از برآزش مناسب برخوردار است. همچنین ریشه خطای

"پرسشنامه جوسازمانی" ۰/۷۱ و "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" ۰/۷۶ به دست آمد.

برای اندازه‌گیری شاخص روایی محتوا از روش Wetzels و همکاران استفاده شد (۴۳). لذا در این مطالعه مقیاس توسط ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت ورزشی مورد ارزیابی قرار گرفت. در این شاخص ابتدا هر عبارت، بر اساس شاخص سه بخشی با چهار نمره (۱ تا ۴) ارزیابی گردید. در صورتی که نمره مربوط بودن عبارت‌ها در مقیاس بیشتر یا مساوی ۰/۷۹ درصد بود، عبارت مورد نظر در مقیاس حفظ گردید. در مطالعه حاضر شاخص روایی محتوا برای "پرسشنامه رهبری اصیل" ۰/۸۱، "پرسشنامه معناداری شغل" ۰/۷۹ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین این شاخص برای "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" ۰/۸۴، "پرسشنامه جوسازمانی" ۰/۸۲ و "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" ۰/۷۹ گزارش و تأیید شد.

در مطالعه حاضر پایایی ابزارهای پژوهش به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۶۰ تن از کارکنان فدراسیون‌های ورزشی مورد اندازه‌گیری قرار گرفت که نتایج برای "پرسشنامه جوسازمانی" ۰/۸۷، "پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا" ۰/۸۲، "پرسشنامه فرم کوتاه رهبری اصیل" ۰/۷۶، "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" ۰/۸۱ و "پرسشنامه معناداری شغل" ۰/۷۴ به دست آمد. در روند مراحل فوق عبارت‌های پرسشنامه تغییر خاصی پیدا نکرد.

برای گردآوری داده‌ها، با توجه به جامعه آماری پژوهش و در نظر گرفتن پرسشنامه‌های مخدوش و یا ناقص تعداد ۳۵۰ ابزار تهیه و پس از اخذ مجوز از حراست وزارت ورزش و جوانان، به صورت حضوری اقدام به توزیع ابزارها در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. قبل از اجرای پژوهش در خصوص اهداف پژوهش و محفوظ ماندن نام و پاسخ‌ها به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد و رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش حاصل گردید. زمان تکمیل ابزارها در حدود ۹۰ دقیقه برای هر شرکت‌کننده بود. ملاحظات اخلاقی این پژوهش نیز عبارت بودند از داشتن رضایت و تمایل آگاهانه تمامی مشارکت‌کنندگان برای انجام پژوهش و عدم استفاده از نام آن‌ها در پرسشنامه‌ها بود.

از ابزارهای توزیع شده تعداد ۳۰۰ عدد کامل و صحیح تکمیل شده بود که برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

بودن ابزارهای اندازه گیری می باشد. با توجه به شاخص ها و خروجی نرم افزار لیزرل می توان گفت معرف های انتخاب شده برای سنجش متغیرهای پژوهش از روایی لازم برخوردار است و به خوبی می توانند سازه های مورد نظر را بسنجند.

میانگین مجزورات تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱ باشد که نتایج به دست آمده در این الگو؛ حاکی از مطلوب بودن آن دارد. میزان شاخص های، استقلال الگو (NFI)، برازش غیر نرم (NNFI)، ریشه میانگین خطای دوم تقریب (CFI)، شاخص برازندگی (GFI) و شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که حکایت از مطلوب

جدول ۱: شاخص های برازش تحلیل عاملی ابزارهای اندازه گیری پژوهش

متغیر	شاخص های برازش مطلق و تطبیقی			شاخص های برازش مقتصد		
	>۰/۹۰**	>۰/۹۰**	>۰/۹۰** >۰/۸۰*	>۰/۹۰**	<۰/۱** <۰/۰۸*	<۵** <۲*
جوسازمانی	۰/۹۱۰	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۸۷	۲/۵۸
رضایت شغلی	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۸۷	۲/۴۷
رهبری اصیل	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۷۴	۳/۳۶
سرمایه ی روان شناختی	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۰۹۴	۳/۸۴
معناداری شغل	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۶۷	۱/۹۸

**قابل قبول و برازش عالی؛ * قابل قبول و برازش متوسط

روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است؛ که مهم ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می باشد. بر اساس نظر Hair و همکاران (۴۴) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است. به منظور بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. میزان شاخص های برازش در (جدول ۲) نشان داده شده است.

برای اطمینان از برازش الگوی معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرار داد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده ها، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری درونی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند. افزون بر این جهت بررسی

جدول ۲: شاخص های برازش الگوی اندازه گیری و ساختاری

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس مستخرج
جوسازمانی	۰/۷۷۱	۰/۸۷۰	۰/۶۹۳
رضایت شغلی	۰/۹۲۱	۰/۹۴۳	۰/۷۴۳
رهبری اصیل	۰/۸۵۵	۰/۹۰۳	۰/۷۰۱
سرمایه روان شناختی	۸۸۲	۰/۹۱۹	۰/۷۳۹
معناداری شغل	۰/۸۸۰	۰/۹۲۶	۰/۸۰۶

همبستگی آن شاخص با سازه ی دیگر باشد به عبارت دیگر، بر اساس این شاخص، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد.

همچنین روایی واگرا (روش فورنل و لارکر) میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه با همبستگی آن سازه با سایر سازه ها است. در روایی واگرا میزان همبستگی یک شاخص با سازه مربوط به خود باید بیشتر از میزان

حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر می باشد که بیانگر روایی مناسب اندازه گیری الگو مورد بررسی است.

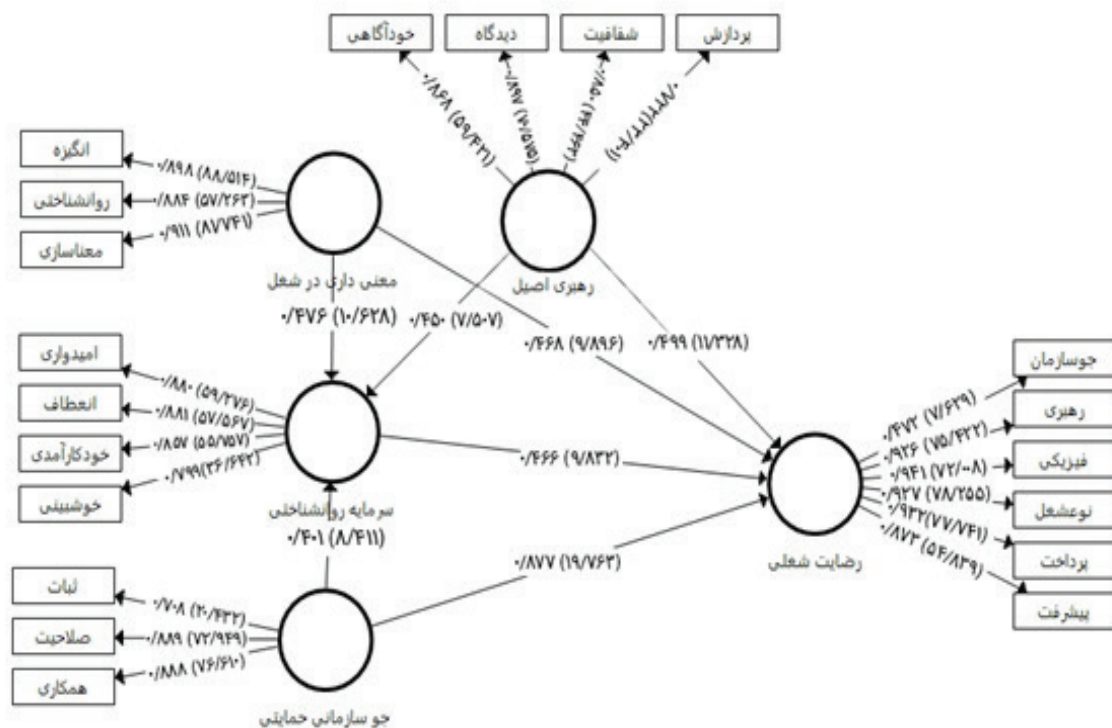
همانطور که داده های (جدول ۳) نشان می دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده (که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان بیشتر از

جدول ۳: نتایج روایی واگرا

ردیف	سازه	۱	۲	۳	۴	۵
۱	جوسازمانی	۰/۸۳۲				
۲	رضایت شغلی	۰/۱۸۵۹	۰/۸۶۲			
۳	رهبری اصیل	۰/۷۳۵	۰/۶۲۸	۰/۸۳۷		
۴	سرمایه روان شناختی	۰/۷۶۹	۰/۶۳۷	۰/۸۸۱	۰/۸۶۰	
۵	معناداری شغل	۰/۵۹۷	۰/۴۸۴	۰/۸۶۰	۰/۸۷۱	۰/۸۹۸

داری در شغل، و جوسازمانی و سرمایه ی روانشناختی با متغیر رضایت شغلی مستقیم و در حد متوسط برآورد می شود به این معنا که افزایش مشخصه رهبری اصیل در وزارت ورزش و جوانان می تواند منجر به افزایش مؤلفه های فوق در کارکنان گردد. همچنین نتایج مطالعه نشان داد که متغیر سرمایه های روانشناختی نقش میانجی را در همبستگی رهبری اصیل، معنی داری در شغل، و جوسازمانی بر رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را دارد.

نتایج به دست آمده از (شکل ۱) حاکی از آن است که بارهای عاملی به دست آمده برای الگوی معادلات ساختاری بیشتر از ۰/۴ و میزان t value به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمد که نشان داد اثر متغیرهای پیش بین بر متغیرهای وابسته به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0.05$)؛ بنابراین، فرضیه های پژوهش، تأیید می شود. به عبارت دیگر، با مدنظر قرار دادن ضرایب همبستگی به دست آمده، می توان گفت همبستگی رهبری اصیل، معنی



شکل ۱: الگوی معادلات ساختاری پژوهش

ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوپل برای انجام استنباط در مورد ضریب همبستگی غیرمستقیم، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای نقش مستقیم مبتنی است. با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵؛ زمانی که نتیجه آزمون سوپل بیشتر از ۱/۹۶ به دست آید مورد قبول قرار می گیرد. بر همین اساس نتیجه به دست آمده از این آزمون با میانجیگری سرمایه روان‌شناختی برای مسیر رهبری اصیل به رضایت شغلی ۱۱/۳۲، برای مسیر معناداری شغل به رضایت ۱۵/۲۸ و در نهایت برای مسیر جوسازمانی به رضایت شغلی ۱۴/۴۶ بوده که نشان دهنده اثبات نقش میانجیگری سرمایه روان‌شناختی می باشد. از سوی دیگر، برای تعیین شدت همبستگی متغیر میانجی از آزمون شمول واریانس (VAF) استفاده شد. شمول واریانس در حقیقت نسبت همبستگی غیرمستقیم با همبستگی کل استفاده می شود و هرچقدر به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از نقش بیشتر متغیر میانجی دارد. با توجه به نتیجه این آزمون سرمایه روان‌شناختی به ترتیب (۰/۴۴، ۰/۵۲، ۰/۴۸) بر مسیر رهبری اصیل؛ معناداری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی همبستگی دارد.

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی سرمایه های روان‌شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معنا داری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی کارکنان انجام شد. نتایج مطالعه نشان داد رهبری اصیل می تواند به میزان ۰/۴۵ با سرمایه روان‌شناختی کارکنان همبستگی داشته باشد. این مطالعه با نتایج مطالعه ی Kim و همکاران (۹) غیر همسو است. Kim و همکاران (۹) در مطالعه خود گزارش کردند که ایجاد روابط شخصی کارمندان با مدیران بسیار دشوار است و توضیح قابل قبول برای عدم ارتباط در این بخش مطالعه ی آنها مربوط به این است که بیشتر کارمندان به صورت مستقیم با مدیران خود کار نمی کنند بر همین اساس رهبری اصیل مدیران ممکن است بر سرمایه ی روان‌شناختی آن ها تاثیر گذار نباشد. بر خلاف مطالعه آن ها یکی از دلایل وجود ارتباط بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی در این مطالعه را می توان اینگونه بیان نمود که اولین ساز و کاری که می تواند بر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای حاصل از آن در کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثرگذار باشد نقش الگوی مثبت مدیریت در رهبری سازمان

برازش کلی الگوی معادلات ساختاری، شامل دو بخش الگوی اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک الگو کامل می شود. برای برازش الگوی کلی تنها از معیار برازش کلی الگو (GOF) استفاده می شود که این متغیر از طریق فرمول

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

به دست می آید. به طوری که communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می باشد و R^2 نیز مقادیر میانگین R Squares سازه های درون الگو است. Wetzels و همکاران (۴۳) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی الگو معرفی نموده اند. بنابراین، حاصل شدن ۰/۶۳۴ برای برازش کلی نشان از برازش کلی قوی الگو دارد. همچنین شاخص Q2 قدرت پیش بینی الگو در سازه های درون را مشخص می کند. الگوهایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درون زای الگو را داشته باشند. بدین معنا که اگر در یک الگو، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. Henseler و همکاران (۴۵) سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۲ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند، که در این مطالعه با توجه به عدد ۰/۵۰۷ نشان از قوی بودن این شاخص می باشد. در نهایت یکی از آزمون های مهم برای سنجش معناداری نقش میانجی گری یک متغیر در همبستگی بین دو متغیر پیش بین و ملاک، آزمون سوپل

$$Z \text{ value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times Sb^2) + (Sa^2 \times Sb^2)}}$$

و برای تعیین شدت ارتباط غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF با استفاده از فرمول

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

محاسبه شده است. آزمون سوپل رویکرد حاصل ضرب

صورت مستقیم بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد که با مطالعه ی Luthans & Avolio (۱۸) همسو است. مطالعه ی آن ها در زمینه رضایت شغلی نشان داده که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی کارکنان مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه عوامل سازمانی، محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی قابل طبقه بندی است. رضایت شغلی و سرمایه های روانشناختی نیز یکی از عوامل فردی می باشد و وجه مشترک همسو بودن در این مطالعه محسوب می گردد. در تفسیر این یافته می توان گفت کارکنان سازمان ها و به طور خاص کارکنان ورزشی در محیط های کار با مسائل و مشکلات عدیده ای روبرو هستند. مشکلاتی مانند کمبود امکانات (مانند کمبود اعتبارات مالی)، کار زیاد و رسالت بزرگی که کارکنان ورزش در پیشرفت ورزش کشور دارند. اگر کارکنان از لحاظ روحی و روانی آماده نباشند و علاوه بر آن وزارت ورزش و جوانان نیز زمینه روان شناختی مناسبی را برای آن ها فراهم ننماید؛ کارکنان از شغل خود رضایت نخواهند داشت و نمی توانند وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند.

نتایج مطالعه نشان داد که سرمایه روان شناختی با ایفای نقش میانجی می تواند شدت همبستگی رهبری اصیل، معناداری در کار و جوسازمانی بر رضایت شغلی را به ترتیب میزان ۰/۴۴، ۰/۵۲، ۰/۴۸ افزایش دهد. یافته های مطالعه حاضر با مطالعه Bakker (۶)، Luthans و همکاران (۲۴) همسو و همخوان است. همسو بودن در این زمینه را می توان مبنی بر نوع شاخص های مورد بررسی اعلام نمود که در مطالعه ی Bakker & Schaufeli (۶)، Luthans و همکاران (۲۴) نیز سازه های رفتار سازمانی مبتنی بر سرمایه های روانشناختی مورد بررسی قرار گرفته است. برای تبیین این یافته ها می توان گفت حالات روان شناختی مثبت می تواند نقشی مهم و حیاتی را بر پیامدهای مثبت سازمان های امروزی داشته باشد. Woolley و همکاران (۴۶) تأکید می نمایند که یک فرایند روان شناختی، رهبری اصیل را با رفتارهای پیروان پیوند می دهد و این امر می تواند نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی را در بهبود رضایت کارکنان توجیه نماید. در واقع رهبری اصیل با ایجاد نشاط و بهزیستی روان شناختی موجب پیامدهای مطلوب از سوی کارکنان می شود که می تواند در نهایت رضایت شغلی را برای سازمان به همراه داشته باشد. در این میان یکی از اصول رهبری اصیل، توسعه و توانمندسازی خود و پیروان

است. بر این اساس رهبران اصیل رفتارهایی مانند منابع حمایتی لازم را برای کارکنان فراهم می کنند که می تواند موجب افزایش سرمایه ی روان شناختی گردد. نتیجه دیگر این بود که معناداری در کار می تواند بر سرمایه روان شناختی کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد که با نتایج مطالعه ی Kim و همکاران (۹) همسو و همخوانی دارد. Kim و همکاران (۹) نتیجه گیری نمودند که معنادار بودن کار، به کارکنان کمک می کند تا از شکست های خود در کار، رهایی یابند چراکه آن ها با استفاده از معنادار بودن کار، به ارزشمند بودن کار خود پی خواهند برد. همسو بودن در این دو مطالعه به طور احتمال مربوط به درک کارکنان بخش ورزش از نحوه کار آن ها باشد که رشد شخصی آن ها را تحت تأثیر قرار داده باشد، چراکه معنادار بودن کار یکی از حالت های روانشناختی مثبت است که در آن کارکنان سهم مثبت و مهم خود را در یک شغل و یا حرفه احساس می کنند. در تبیین این یافته می توان گفت کسانی که به کار خود، به چشم خدمت نگاه می کنند معناداری بیشتری را در کار احساس می کنند. به همین دلیل خدمت در کار به جهت تأثیرات فردی و سازمانی که در پی دارد حائز اهمیت است. معناداری در کار به جهت اینکه به عنوان یک منبع انگیزش درونی محسوب می شود می تواند نقطه عطفی برای برنامه ریزی جهت افزایش سرمایه روان شناختی در کارکنان ورزشی شود.

نتیجه دیگر این مطالعه، وجود همبستگی جوسازمانی با سرمایه ی روان شناختی کارکنان بود. که با نتایج مطالعه ی موسوی و شاه حسینی (۲۵)، Kim و همکاران (۹) همخوانی بوده و دلیل آن را می توان اینگونه بیان نمود، در کارکنانی که فضای کاری خود را حمایتی تر می دانند شانس بیشتری برای تجربه سطوح بالاتری از سرمایه روان شناختی را از خود نشان می دهند. از نظر پژوهشگر یکی از دلایل وجود این رابطه می تواند این باشد که کارکنان می توانند اهداف و مسئولیت های کاری را به یکدیگر ارتباط دهند و به دنبال آن با عمل کردن به تعهدات خود و ارتباط با سایر بخش های سازمان در مورد شغل بر میزان سرمایه روان شناختی خود بیفزایند. چراکه همواره مشاهده شده که سرمایه های روان شناختی در محیط مناسب و جذاب بیشتر است. منظور از محیط جذاب و مناسب یعنی جوسازمانی خوب که در آن تعارض ها، فشار کاری، تنش و قدرت سرپرستی پایین تر است. همچنین سرمایه روان شناختی نیز می تواند به

باور دارند سازمان در موقعیت های مختلف از آن ها حمایت خواهد نمود، و از عملکرد خوب آن ها دفاع می کند و به تلاش هایی که می نمایند پاداش اعطاء می کند. وجود چنین باورها در بین کارکنان یک سازمان موجب می شود تا کارکنان از برخورد مناسب سازمان با ابراز رضایت کامل، واکنش نشان دهند و درصدد جبران آن برآیند.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد که معناداری در شغل، رهبری اصیل و جوسازمانی به صورت مستقیم با سرمایه های روان شناختی همبستگی دارد. همچنین سرمایه های روان شناختی می تواند با عنوان نقش میانجی، میزان همبستگی متغیرهای پیش بین، رضایت شغلی را افزایش دهد. پیشنهاد می شود مدیران با استفاده از برنامه های مناسب در جهت تغییر سرمایه های روان شناختی کارکنان به آن ها کمک کنند تا در هنگام بروز مشکلات، کمبودها و شکست ها دوباره احیا شده تا در نهایت رضایت شغلی آن ها تضمین گردد. از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به محدود بودن جامعه آماری به کارکنان وزارت ورزش و جوانان اشاره نمود که در تعمیم نتایج باید احتیاط نمود. محدودیت دیگر، نمونه گیری به صورت در دسترس بود.

سیاسگزاری

مطالعه حاضر برگرفته از بخشی از نتایج رساله دکتری بهنام محمدپور و به راهنمایی آقای دکتر رضا نیک بخش در رشته مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب با کد پایان نامه ۱۴۱۲۱۴۲۶۸۶۱۰۱۴ در سایت با کد پیگیری ۱۵۹۷۷۳۳ ثبت شده است. از کلیه افرادی که در انجام پژوهش یاری نمودند، به طور خاص کارکنان وزارت ورزش و جوانان، نهایت تقدیر و تشکر به عمل می آید.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارضی منافی را گزارش نکرده اند.

برای کسب رضایت شغلی است که با داشتن کارکنان توانمند این مسیر هموار خواهد شد. در واقع وقتی که رهبران و مدیران سازمان به جای چهره ای ساختگی و رفتارهای تصنعی؛ هنگام تعامل و ارتباط با خود واقعی و شفافیت به تعامل با دیگران بپردازند در حال ابراز رهبری اصیل خواهند بود و این امر پیامدهای مثبت سازمانی را به ارمغان خواهد آورد (۴۷). از سوی دیگر، نتایج مطالعه Kim و همکاران (۹) نقش میانجی سرمایه روان شناختی در تاثیر رهبری اصیل بر رضایت شغلی را تایید نکرد. علت این تناقض را می توان در جامعه آماری دو پژوهش و شاید نوع مدیریت در سازمان های مختلف، و یا جامعه آماری مورد پژوهش جستجو نمود.

سرمایه های روان شناختی از نظر صاحب نظران مفهومی از نوع متغیرهای پنداری است که رفتار رهبری (به طور خاص رهبری اصیل)، محیط شغل و معناداری در شغل را شامل می شود (۴۸). به طوری که نتایج به دست آمده از این پژوهش مبنی بر همبستگی معناداری در شغل با نقش میانجی سرمایه روان شناختی نیز این موضوع را مورد تأیید قرار داد و با نتایج مطالعه ی Kim (۹) همسو است. از نظر پژوهشگر معناداری در کار در درجه اول به تصورات روان شناختی افراد بستگی دارد و می تواند تأثیرات قابل ملاحظه ای بر متغیرهای سازمانی برجای بگذارد. Pratt & Ashforth (۴۹) بر این عقیده هستند که معناداری در کار در زمینه رفتار سازمانی در درجه اول به رویکرد روان شناختی مربوط بوده، و فرض می کند که ادارک معنا، ریشه در تفسیرهای ذهنی تجارب و تعاملات افراد دارد و می تواند به صورت معناداری بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر واقع گردد. از سوی دیگر، سرمایه روان شناختی اثر جوسازمانی بر رضایت را نیز افزایش می دهد که با مطالعه موسوی و شاه حسینی (۲۵) همسو است. فضای سازمانی حمایتی یکی دیگر از قوی ترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی است زیرا حمایت و اعتماد همسالان به طور چشمگیری باعث شادی در محیط کار می شود. در این میان وجود سطح بالایی از حمایت در یک سازمان بیان کننده آن است که کارمندان

References

1. Fink JS, Pastore DL, Riemer HA. Managing employee diversity: Perceived practices and organizational outcomes in NCAA Division III athletic departments. *Sport Management Review*. 2003; 6(2): 147-168. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(03\)70057-6](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(03)70057-6)
2. Abaszadeh H, Mahmoudi A, Nouri A. [Positive behavior and its effect on organizational behavior and quality of work life]. *Management Studies (Improvement)*. 2015; 23(74): 137-159. https://jmsd.atu.ac.ir/article_148.html
3. Forouhar M, Jamshidian A, Ghanaia M. [The need for positivism: Challenges and horizons of managing organizations]. 2015; 3rd Management and Accounting Conference. Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/451775>
4. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23(6): 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
5. Wright TA. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*. 2003; 24(4): 437-442. <https://doi.org/10.1002/job.197>
6. Bakker AB, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: Psychology and Behavior*. 2008; 29(2): 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
7. Yammarino FJ, Dionne SD, Schriesheim CA, Dansereau F. Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*. 2008; 19(6): 693-707. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.004>
8. Alipour A, Sarami Forushani GR, Agha Alikhani AM, Akhundi N. [Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of Luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel Company]. *Occupational Medicine Quarterly Journal*. 2013; 5(3): 30-41. <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=204700>
9. Kim M, Kim, A C H, Newman J I, Ferris, GR, Perrewé P L. The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*. Elsevier. 2019; 22(1): 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
10. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*. 2008; 34(1): 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
11. Norman SM, Avolio BJ, Luthans F. The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*. 2010; 21(3): 350-64. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.002>
12. Nelson K, Boudrias JS, Brunet L, Morin D, De Civita M, Savoie A, et al. Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*. 2014; 1(2): 90-101. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.08.001>
13. Rahimnia F, Hooshmand F. [Assessing the role and position of meaningful work in promoting organizational commitment of employees]. 2018; 4th International Conference on Applied Research in Management and Accounting, Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/568430/>
14. Albrecht SL. Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in Positive Organizational Psychology*. 2013; 6(1): 237-260. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001013](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001013)
15. Malekzade G, Jamshidian M. [Identifying and ranking key factors of meaningful work experience with interpretive structural modeling approach]. *Organizational Behavior Studies*. 2017; 6(3): 133-168. <http://ensani.ir/file/download/article/1540363648-10021-64.pdf>
16. May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004; 77(1): 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
17. Bhat SA, Bashir H. Influence of organizational climate on job performance of teaching professionals: An empirical study. *International Journal of Education and Management Studies*. 2016; 6(4): 445-448. <https://www.researchgate.net/publication/323018858>
18. Luthans F, Avolio BJ. Inquiry unplugged: Building on Hackman's potential perils of POB. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2009; 30(2): 323-328. <https://doi.org/10.1002/job.590>
19. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi A, Honarvar H. [Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses]. *J Military Med*. 2010; 12(1): 23-6. <https://sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=106173>
20. Rahmati M, Ahmadi R, Hosseini M. [A comparative study of the status of positive organizational behavior in cultural and industrial organizations of Qom province with emphasis on social capital]. *Social Capital*

- Management. 2016; 2(4): 521-546. https://jscm.ut.ac.ir/article_56750.html
21. Yaghoubi M, Yarmohammadian MH, Raeisi AR, Javadi M, Saghaiannejad IS. [The relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among medical records staffs of selected hospitals of Isfahan]. *Health Information Management Journal*. 2011; 7(6): 96-116. <http://ensani.ir/file/download/article/20120426172236-5189-29.pdf>
 22. Myhren H, Ekeberg O, Stokland O. Job satisfaction and burnout among intensive care unit nurses and physicians. *Critical Care Research and Practice*. 2013; 8(5): 78-85. <https://doi.org/10.1155/2013/786176>
 23. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zarei P. [The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University]. *Iran Occupational Health*. 2011; 8(1): 30-40. <http://ioh.iuums.ac.ir/article-1-442-fa.html>
 24. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press, USA; 2015.
 25. Mosavi Z, Sah Hosseini MS. [The relationship between organizational climate and job satisfaction with mental health of Shiraz University staff in 2014 -2015]. *Journal of Scientists*. 2016; 2(14): 17-29. <http://psj.umsha.ac.ir/article-1-195-fa.pdf>
 26. Koustelios A, Theodorakis N, Goulmaris D. Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*. 2009; 18(2): 87-92. <https://doi.org/10.1108/09513540410522216>
 27. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011; 22(2): 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
 28. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007; 60(3): 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 29. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 2010; 21(1): 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
 30. Serami G, Akhondi N, Alipour A, Erab KH. [Certification and review of the factor structure of the psychological capital questionnaire in Iran Khodro experts]. *Quarterly Journal of Psychological Studies*. 2015; 10(3): 76-98. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=250291>
 31. Rajaei A, Nadi M A, Jafari AR. [Characteristics of psychometric measurement of positive psychological capital among the staff of Isfahan Education and Training Headquarters]. *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2017; 18 (3): 94-108. http://jsr-p.khuisf.ac.ir/article_538047.html
 32. Neider LL, Schriesheim CA. The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22(6): 46-64. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.008>
 33. Giallonardo LM, Wong CA, Iwasiw CL. Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(8): 993-1003. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x>
 34. Steger MF, Dik BJ, Duffy RD. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. 2012; 20(3): 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
 35. Rogg KL, Schmidt DB, Shull C, Schmitt N. Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management*. 2001; 27(4): 431-449. <https://doi.org/10.1177/014920630102700403>
 36. Sami M. [The impact of spiritual leadership on the organizational identity and organizational climate of the general directorate of commercial customs. Master Thesis. Executive Management, Azad University, Mako International Branch, 2009
 37. Hersich S.] Relationship between time management and organizational climate of sports and youth departments in Tehran with mediation of organizational citizenship behavior [. Master Thesis, Shafaq Higher Education Institute, 2017
 38. Weiss DJ, Dawis RV, England GW. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. 1967; 23(12): 120-143. http://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.dl.umn.edu/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf <https://doi.org/10.1037/t08880-000>
 39. Gholami F, Talebian D, Aghamiri Z, Mohammadian M.]Reliability and validity assessments for Najmie job satisfaction questionnaire [. *Arak Medical University Journal (AMUJ)*. 2011; 14(58): 63-69. <http://jams.arakmu.ac.ir/article-1-881-en.html>
 40. Gholami F, Talebian D, Aghamiri Z, Mohammadian M.]Reliability and validity of the Job Satisfaction Estimation Questionnaire in military medical personnel [. *Journal of*

- Military Medicine. 2012; 13(4): 241-246. <http://militarymedj.ir/article-1-895-fa.pdf>.
41. Bagheri H, Yaghmaie F, Ashktrab T, Zayeri F. [Investigating the psychometric characteristics of the disease-related anxiety questionnaire in patients with heart failure]. Journal of Psychiatry. 2015; 2(1): 23-33. <https://ijme.tums.ac.ir/article-1-5261-fa.pdf>
 42. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology. 1975; 28(4): 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
 43. Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly. 2009; 1(1): 177-95. <https://doi.org/10.2307/20650284>
 44. Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. Long Range Planning. 2013; 46(4): 1-12. <https://ssrn.com/abstract=2233795> <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
 45. Henseler JR, Christian M, Sinkovics R. The use of Partial Least Squares Path Modeling in international marketing. Advances in International Marketing. 2009; 20(1): 277-320. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
 46. Woolley L, Caza A, Levy L. Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. Journal of Leadership and Organizational Studies. 2011; 18(4): 438-448. <https://doi.org/10.1177/1548051810382013>
 47. Demirkiran M, Taşkaya S. Relationship between employee empowerment and organizational stress: A Research on Hospital Employees. 2016; 3(12): 210- 217.
 48. Zareh R, Setoodehzadeh F, Fathizadeh A, Bahmani A, Mirmasoudi SK. [The Relationship between authentic leadership and job performance: The mediation role of psychological empowerment among staff in Ahvaz Hospitals]. Sadra Medical Sciences Magazine. 2018; 4(6): 278-302. https://smsj.sums.ac.ir/article_44746.html
 49. Pratt MG, Ashforth BE. Fostering meaningfulness in working and at work. Positive Organizational Scholarship: Foundations of [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/refrance](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/refrance) a New Discipline. 2003; 8(5): 309-327.