پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین
حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم
کرج – ۱۵ تیر ۱۳۹۹

بررسی اثر تبادل رهبر– پیرو بر سلامت سازمانی کارکنان از طریق نقش میانجی سرمایه روانشناختی

الهه صابری
فارغ التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد

غلامرضا ملک‌زاده
دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

احساس سلامت سازمانی در کارکنان از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روانی، پویایی، کارآمدی و خلاقیت افراد در هر شغل و حرفه‌ای است. مطالعات نشان داده است که تبادل رهبر- پیرو یکی از پیش‌بین‌های مؤثر بر سلامت سازمانی است. تبادل رهبر- پیرو یکی از منابع شغلی محسوب می‌شود که می‌تواند اثرات منفی عدم سلامت سازمانی کارکنان را کاهش دهد. از دیگر عواملی که بر سلامت سازمانی اثرگذار است، سرمایه روانشناختی است؛ این پژوهش به بررسی تأثیر بررسی اثر تبادل رهبر- پیرو بر سلامت سازمانی کارکنان از طریق نقش میانجی سرمایه روانشناختی می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شهر مشهد تشکیل می‌دادند. از این تعداد شرکت ۹۷ شرکت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود. روایی صوری با استفاده ازنظر خبرگان، روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی و پایایی متغیرهای پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تائید قرار گرفت. پس از اطمینان از روایی و پایایی، پرسشنامه به‌صورت حضوری بین اعضای جامعه توزیع گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 21 و Smart PLS 2 با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج حاکی از این بودند که تبادل رهبر- پیرو بر سلامت سازمانی و سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد، سرمایه روانشناختی بر سلامت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد و سرمایه روانشناختی اثر تبادل رهبر- پیرو بر سلامت سازمانی را میانجیگری می‌کند.

واژگان کلیدی: تبادل رهبر- پیرو، رهبری، سلامت سازمانی، سرمایه روانشناختی، شرکت‌های دانش‌بنیان

مقدمه

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی است. به عبارت دیگر، اهمیت منابع انسانی به مراتب از تکنولوژی‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و ارزشمندترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود. انسان تنها عنصر ذی‌شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده سایر عوامل سازمان، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است. از این رو، منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی و یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند (مسعودی، ۱۳۹۰). این نیروی انسانی در سازمان‌ها نیازمند هدایت و رهبری هستند. اهمیت هدایت و رهبری به‌اندازه‌ای است که برخی از علمای مدیریت، میزان موفقیت و اثربخشی مدیر را به‌اندازه توان وی در هدایت نیروی انسانی می‌دانند. رهبران و مدیران سازمانی برای تعالی سازمان خویش نیازمند بهره‌مندی از سبک‌های رهبری تعالی‌بخش هستند.

از سوی دیگر از جمله مفاهیمی که ارتباط زیادی به سبک‌های رهبری دارد و برای ارتقاء و تعالی سازمان ضروری است و ازآنجاکه انسان امروزی در جامعه‌ای زندگی می‌کند که تحت سیطره سازمان‌ها است و ضرورت توسعه و رشد هر جامعه نیز داشتن سازمان‌های سالم و پویا است، مفهوم سلامت سازمانی است (سالارزهی و همکاران، ۱۳۹٤). سازمان‌های سالم می‌توانند فراهم آورنده جوامع سالم باشند. می‌توانند جوامع را به‌سوی بهره‌مندی و بهره‌برداری بهتر از منابع انسانی، منابع طبیعی، دانش فنی و سرمایه ملی هدایت کنند و عالوه بر کسب موفقیت برای خود به عامل موفق کردن جوامع تبدیل شوند. درواقع سازمان‌های سالم، توانایی ارزیابی از خود را دارند و همواره می‌کوشند ناسازگاری‌های نظام اجتماعی را در درون سازمان تشخیص دهند و برای برطرف کردن این تعارض‌ها گامی مؤثر بردارند (عباس‌نژاد و فرزادفر، ۱۳۹۳؛ یاسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روانشناختی سازمان‌ها می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای آنها فراهم کند و نکته مهم این است که بتوانیم بین سرمایه رواشناختی و متغیرهای مدیریتی و سازمانی ارتباط برقرار کنیم. سرمایه روانشناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. سرمایه روانشناختی مثبت، خود از چهار متغیر روانشناختی تشکیل شده که عبارتند از امیدواری، خودکارآمدی، خوشبینی و تاب‌آوری. سرمایه روانشناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی است و به جای چه چیزی می‌دانید یا چه کسی را می‌شناسید، چه کسی هستید را در برمی‌گیرد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱).

حالات روانشناختی مثبت مانند امید، خودکارآمدی، خوشبینی و تاب آوری، که توجه بیشتر رفتار سازمانی مثبت را به خود جلب کرده بود، به عنوان معیارهایی برای رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته شد. اما با تحقیقات بیشتر، محققان بیان کردند که اگر این معیارها را به عنوان یک سازه‌ی مکنون و چند بُعدی در نظر بگیریم، بیشتر می‌تواند در بهبود عملکرد کمک کند. به عبارت دیگر، اگر این ظرفیت‌ها درون یک سازه‌ی واحد قرار بگیرد، خاصیت هم افزایی دارند. آنها این سازه‌ی مکنون را سرمایه‌ی روانشناختی نام گذاشتند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۵). سرمایه روانشناختی از قابلیت بالقوه و قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی بسیاری از نتایج مثبت و منفی سازمانی برخوردار است و به عنوان یک رویکرد نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی می‌تواند مورد استفاده موثر سازمان‌ها قرار گیرد (باقرپور، ۱۳۹٤).

از سوی دیگر، مطالعات متعددی نشان می‌دهد که رفتار رهبری عامل مهمی در سلامت سازمانی است. به اصطلاح، رویکردهای تحول‌آفرین رهبری موجب توسعه سلامت سازمانی می‌شود. (عباس نژاد و فرزادفر، ۱۳۹۳). در کنار آن سبک رهبری گروهی نیز تاثیر مثبتی بر سلامت سازمانی دارد. مظلومی و شاه طالبی (۱۳۸۹) نیز نتیجه گرفتند بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخصهای سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مبادله رهبر- پیرو را می‌توان یک ارتباط میان فردی بین رهبر و پیرو آن تعریف کرد. این نظریه فرض می‌کند که ارتباط بین سرپرست و کارمند منجر به ایجاد یکسری تبادلات کاری بین این دو نفر می‌شود. این روابط می‌تواند دارای کیفیت بالا یا خوب (مانند اعتماد، احترام و وفاداری) و کیفیت پایین یا بد (مانند بی‌اعتمادی، احترام کم و عدم وفاداری) باشد. کیفیت رابطه بین رهبر و زیردست، میزان تلاش جسمی و روانی، منابع مادی و اطلاعاتی و حمایت اجتماعی که بین رهبر و زیردست می‌شود را مشخص می‌کند (آقاجان‌پور چهارده و رضایی کلیدبری، ۱۳۹٤).

در روابط با کیفیت بالا، کارکنان زمان، اطلاعات، استقلال و حمایت عاطفی بیشتری از سوی رهبر دریافت می‌کنند در صورتی که در روابط با کیفیت پایین قراردادی است که فراتر از توصیف الزامات شغلی نیست. تحقیقات پیشین نشان داده است که رابطه مبادله با کیفیت بالا تاثیر بسیاری بر پیامدهای رفتاری و نگرشی مختلف مانند تعهد سازمانی ، گردش مالی و عملکرد کارکنان دارد (گاپتا و شارما، ۲۰۱۷). لذا می‌توان گفت؛ روابط مناسب و باکیفیت میان مدیران و کارکنان می‌تواند موجب افزایش سطح سرمایه روانشناختی کارکنان شود و بر سلامت سازمانی آنها موثر باشد.

با عنایت به مطالب فوق و با توجه به پیامدهای عدم سلامت سازمانی از جمله غیبت کاری، تاخیر در کار، ترک خدمت و ضررهای جبران ناپذیری که عدم سلامت سازمانی برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت؛ همچنین از سوی دیگر، به منظور دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار که نیاز به منابع مالی خاصی هم وجود ندارد یعنی بهبود کیفیت روابط رهبر و پیرو و افزایش سطح سرمایه روانشناختی کارکنان، این پژوهش قصد خواهد داشت تا به بررسی تاثیر مبادله رهبر- پیرو بر سرمایه روانشناختی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان سطح شهر مشهد بپردازد.

بر این اساس اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

- تعیین میزان اثر مبادله رهبر- پیرو بر سرمایه روانشناختی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد؛
- تعیین میزان اثر سرمایه روانشناختی بر سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد؛
- تعیین میزان اثر مبادله رهبر- پیرو بر سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد؛
- تعیین میزان اثر سرمایه روانشناختی در رابطه بین مبادله رهبر- پیرو و سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد.

و فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

- فرضیه اول: مبادله رهبر- پیرو اثر مثبت و معناداری بر سرمایه روانشناختی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد دارد.
- فرضیه دوم: سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد دارد.
- فرضیه سوم: مبادله رهبر- پیرو اثر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد دارد.
- فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی رابطه بین مبادله رهبر- پیرو و سلامت سازمانی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد را میانجی‌گری می‌کند.

مبانی تحقیق

مبادله رهبر- پیرو

نظریه «مبادله رهبر – پیرو» یک نظریه تبادل اجتماعی می‌باشد که در دهه هفتاد میلادی مطرح و شیوه ای متفاوت برای اندیشیدن به فرایند رهبری معرفی کرد (محمد زاده و امینی، ۱۳۹٦). این نظریه برای اولین بار از سوی گرائن و همکارانش (۲۰۰۰) معرفی شد و بر تقابل دوگانه بین رهبر و پیرو متمرکز می‌باشد. این نظریه بررسی می کند که به چه شکل فرایندهای تعاملی در طی زمان، بر روابط دوتایی اثر می گذارند. همچنان که روابط متقابل رهبر و پیرو در طی زمان توسعه می‌یابد، تعامل های غیر رسمی بین رهبر و پیرو، جایگزین تعامل‌های رسمی موردنیاز در کار می گردد. در اینجا رهبر کمتر بر قدرت و نفوذ اتکا می‌کند و بیشتر به مذاکره با پیروانی می پردازد که اعتماد روزافزونی به آن‌ها پیدا کرده است (سای، ۲۰۱۰). فرض اساسی نظریه مبادله رهبر پیرو این می‌باشد که رهبران منابع اجتماعی، شخصی و سازمانی محدودی در دست دارند و در نتیجه این منابع را به طور انتخابی میان پیروان خود پخش می‌کنند. رهبران، با همه پیروان به طور یکسان تعامل نداشته که این امر منجر به شکل گیری کیفیت‌های متفاوت روابط متقابل رهبر – پیروی در میان پیروان متفاوت می‌شود (لوسیر و آچوا، ۲۰۱۵: ۲٤٤). امروزه محور مبادله رهبر – پیرو بر این اصل استوار است که چگونه رهبران و پیروان می توانند به اتفاق یکدیگر محیط کاری با کیفیت و بهره وری بالاتر بسازند.

اگر چه در نظریه مذکور نقش پیروان برای رابطه مبادله ای رهبر – پیرو به رسمیت شناخته شده است، اما این نظریه بیشتر نظریه‌ای در حوزه مطالعات رهبری محسوب می‌گردد و نه در حوزه پیروی؛ زیرا بیشتر رهبر را عامل محرک در فرایند تبادل رهبر عضو می‌داند. در رابطه مبادله رهبر – پیروی ایده آل، پیروان حمایت اجتماعی بیشتری دریافت می‌کنند، منابع بیشتری در دسترس دارند و رهنمودهای بیشتری برای رشد و پیشرفت شخصی نیز از سوی رهبر به آنها ارائه خواهد شد و در نتیجه مشارکت آنان در تصمیم گیری‌ها نیز بیشتر خواهد بود (لوسیر و آچوا، ۲۰۱۰، ۲٤٤). همین استدلال می‌تواند بر اثرگذاری مبادله رهبر – پیرو بر نظریه‌های ضمنی پیروی صحه بگذارد (محمد زاده و امینی، ۱۳۹٦).

سرمایه روانشناختی کارکنان

لوتانز و همکاران (۲۰۰٦)، بیان می‌کنند که سرمایه روان شناختی فراتر از منابع انسانی (آنچه می‌دانید) و منابع اجتماعی (کسانی که می شناسید) می‌باشد و به طور مستقیم با اینکه «شما که هستید» و مهم تر اینکه «شما که خواهید شد» در ارتباط است. همچنین، از مواردی که پاسخ‌های روانشناختی مثبت به موقعیت‌های استرس‌زا را بهبود می‌بخشد، سرمایه روان شناختی می‌باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). به زعم لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، تعریف جامع سرمایه روانشناختی به صورت زیر است:

حالتی از رشد و توسعه روان شناختی مثبت در فرد که مشخصه های آن به این صورت می باشد: ۱) داشتن اعتماد به نفس (خودکارآمدی) برای ایجاد تعهد و کنار آمدن با تلاش های ضروری به منظور موفقیت در مشاغل چالش برانگیز مانند پرستاری؛ ۲) اسناد مثبت (خوش بینی) درباره موفقیت در زمان حال و آینده؛ ۳) داشتن پشتکار در رسیدن به اهداف و تغییر مسیر دادن در وقت ضرورت (امیدواری به منظور کسب موفقیت؛ و ٤) تحمل کردن و بازگشت به حالت اولیه و حتی بهزیستی بیشتر (تاب آوری) در زمان به ستوه آمدن از مشکلات و مصائب.

تئوری منابع روان شناختی ارائه شده توسط هاب فل (۲۰۰۲) بیان می‌دارد که، بسیاری از سازه های روان شناختی به عنوان شاخص-های سازه‌های محوری گسترده‌تر یا «منابع روان شناختی»، بهتر درک می‌شوند. در این رابطه، منبع مشترک اساسی بین هریک از این چهار قابلیت، یک «تلاش کارگزاری مثبت» است (اوی و همکاران، ۲۰۰۸) که نشان دهنده تمایل افراد برای اقدام بر محیط خود به

عنوان کارگزار بر پایه ارزیابی های مثبت فردی از موقعیت می باشد. سطح بالای منابع کارکنان، رفتارهای مثبت آن ها در محیط کار را افزایش می دهد. برای مثال، سرمایه روان شناختی با تعهد بیشتر (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸)، عملکرد و رضایت بیشتر (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و بهزیستی بیشتر (اوی و همکاران، ۲۰۱۰) ارتباط یافته است.

سلامت سازمانی

وارن بنیس (۱۹٦۲) یکی از اولین کسانی است که مفهوم سلامت سازمانی را بر این مبنا تبیین کرده است که شیوه‌های سنتی سنجش کارایی سازمانی به‌اندازه کافی قادر به انعکاس مفهوم گسترده‌تری از سلامت سازمانی نیستند. وقتی بنیس، تفکر سلامت ذهنی و روانی را برای مجموعه‌های سازمانی اعمال کرد، سه بعد از سلامت سازمانی را شناسایی کرد که عبارتند از: تطبیق‌پذیری ، ارتباط وابستگی هویتی و توانایی پذیرش صحیح جهان و دنیای اطراف (داودی و ولایی ملکی، ۱۳۹۲). سلامت یک حالت کامل فیزیولوژیکی، روانی و رفاه اجتماعی است. به‌منظور به دست آوردن سلامت جسمی و روانی واقعی نه‌تنها سطح فیزیولوژیکی، بلکه سطح روانی و اجتماعی نیاز به مراقبت دارد. هوی و میسکل سلامت سازمانی را این گونه تعریف می کند: سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۵). سلامت سازمانی دلالت بر این دارد که یک سازمان می تواند اثربخشی و سلامت کارکنان خود را بهینه کند و از عهده چالش ها و تغییرات درونی و بیرونی برآید (بیسواس، ۲۰۱۲). مفهوم سلامت سازمانی پیشنهاد می کند که به موازات سود و منفعت سازمان، سلامتی کارکنان نیز یک هدف مهم برای سازمان محسوب گردد (رایا، ۲۰۱۳). در واقع سلامت سازمانی یک ساختار مهم مدیریتی است که باعث می شود تا کارکنان در پست های سازمانی خود احساس آرامش کرده و بتوانند بهترین عملکرد را داشته باشند (چیابورو و همکاران، ۲۰۱٤). سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می کند. هوی و فیلدمن ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده اند که عبارت اند از (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳): تأکید علمی: حدی که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می ورزد. روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد اشاره می کند. حمایت منابع: فراهم آوردن مواد و لوازم اساسی کار در سازمان ساخت دهی: به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کار گرا و هدف گرا است. ملاحظه گری: رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد پذیرای پیشنهادهای آنها است. نفوذ مدیر: توانایی مدیر به تأثیر گذاری بر رؤسا و مافوق های خود، ترغیب آنها به توجه بیشتر نسبت به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری، سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه اینها کلید رهبری اثربخش محسوب می شوند. یگانگی نهادی: عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش هایی که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کنند و در برابر تقاضاهای غیر معقول مراجعان و محیط در امان باشند.

پیشینه تحقیق

احمدی و بذرافشان (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان پرداختند. هدف از این پژوهش، توصیف رابطه بین سبک‌های مدیریت (در دو بعد رابطه مدار و ضابطه‌مدار) با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ٤ شیراز بود. این پژوهش از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. نمونه این پژوهش ۱٤٤ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز بودند. نتایج نشان داد که بین سبک مدیریتی رابطه مدار با

سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار و بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین سبک مدیریتی رابطه مدار با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد و نتایج نشان داد که بین سبک مدیریتی ضابطه مدار با استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار، وجود داشت و بین متغیرهای سلامت سازمانی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده گردید. نتایج پیش بینی‌ها حاکی از قدرت پیش بینی سبک‌های مدیریتی رابطه مدار و ضابطه مدار برای متغیرهای سلامت سازمانی و استرس شغلی بود.

عقیلی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی بررسی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و مؤلفه‌های سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد پرداختند. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و مؤلفه های سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بودند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از رگرسیون چند متغیری، تحلیل واریانس درگروه های مستقل و آزمون t.test استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری مشارکتی با مؤلفه های سلامت سازمانی(کاربرد منابع، سازگاری با محیط، روحیه)رابطه معنا داری وجود دارد.

رجایی پور و همکاران (۱۳۹٦) در پژوهشی به بررسی رابطهٔ بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطهٔ شهرستان لنجان در سال تحصیلی ۸۸ ـ ۸۷ پرداختند. این پژوهش با هدف بررسی رابطهٔ بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطهٔ شهرستان لنجان انجام شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری این پژوهش همهٔ دبیران مدارس متوسطهٔ شهرستان لنجان به تعداد ۱٦٤٥ نفر در سال تحصیلی ۸۸ ـ۸۷ بودند و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از فرمول حجم نمونه، ۱۹۰ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون تحلیل واریانس) با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین انواع سبک‌های رهبری (موفقیت‌مدار، هدایتی، حمایتی، مشارکتی) با سلامت سازمانی رابطهٔ معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین، براساس نتایج رگرسیون چندگانه، از بین سبک‌های چهارگانه، سبک‌های حمایتی و هدایتی پیش‌بینی‌کنندهٔ سلامت سازمانی بودند.

بادران و یوسف-مورگان (۲۰۱۵) در مقاله‌ای به بررسی سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی در مصر پرداختند. نمونه‌ای شامل ٤٥۱ کارمند مصری در ۱۱ سازمان که بعضی از مهمترین صنایع مصر را از لحاظ GDP، اشتغال و ادغام اقتصاد جهانی بودند، انتخاب شدند. برای آزمون فرضیات از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد سرمایه روانشناختی رابطه مثبتی با رضایت شغلی کارکنان دارد.

لیو و همکاران (۲۰۱٦) در مقاله‌ای به تبادل رهبر- پیرو و رضایت کارکنان با اثر میانجی سرمایه روانشناختی پرداختند. در مجموع ۳۱۹ پرسشنامه معتبر از کارکنان شرکت‌های مالی و الکترونیکی در تایوان جمع‌آوری گردید. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و توسط نرم‌افزار SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که روابط رهبر- پیرو خوب موجب افزایش سرمایه روانشناختی می‌شود و سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد. همچنین سرمایه روانشناختی رابطه بین تبادل رهبر- پیرو و رضایت شغلی و رضایت از زندگی را میانجی‌گری می‌کند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی- پیمایشی است. زیرا علاوه بر توصیف وضع موجود، به آزمون فرضیه‌ها بر حسب روابط مبتنی بر پیش‌بینی می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش را شرکت‌های دانش‌بنیان فعال شهر مشهد تشکیل می‌دهند.

تعداد شرکت‌های دانش‌بنیان شهر مشهد برابر با ۱۳۰ شرکت می‌باشد. روش نمونه گیری در این تحقیق به دلیل آنکه تعمیم پذیری نتایج به کل جامعه مدنظر قرار دارد، نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. با توجه به اینکه شرکت‌های دانش بنیان فعال در سطح شهر مشهد ۱۳۰ شرکت می‌باشد، بر اساس جدول مورگان تعداد ۹۷ شرکت به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. بر این اساس سعی شده است حداقل از هر شرکت ۳ پرسشنامه که شامل مدیران و کارشناسان این سازمان‌ها می‌باشد، جمع‌آوری شده و بر اساس آن تجزیه و تحلیل‌های لازم صورت گیرد. بدین ترتیب ۲۹۱ نفر از شرکت‌های مختلف به عنوان نمونه تحقیق استفاده گردیدند.

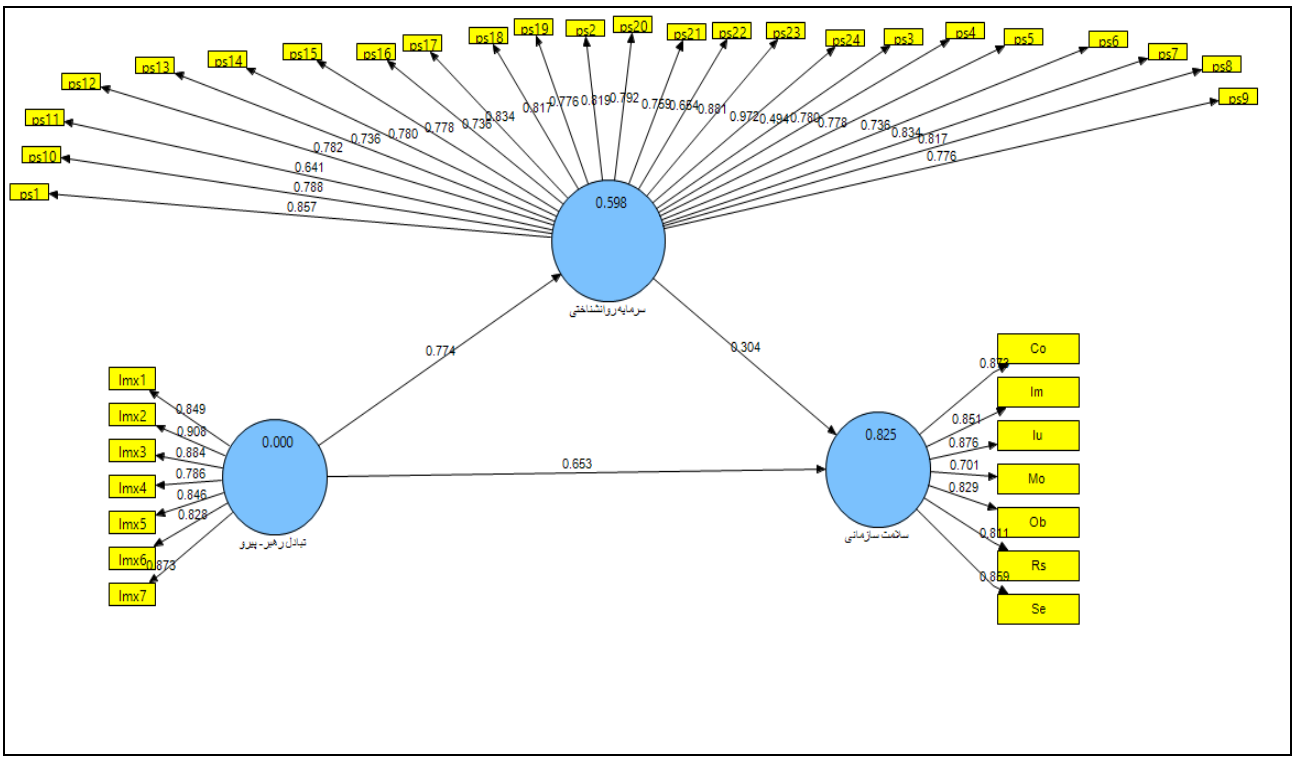
پرسشنامه این پژوهش با بهره‌گیری از فعالیت‌های گرائن و آل‌بین (۱۹۹۵)، لوتانز (۲۰۰۷)، هوی و فلدمن (۱۹۹۶) به ترتیب برای سنجش مبادله رهبر- پیرو، سرمایه روانشناختی و سلامت سازمانی تدوین شده و پس از آزمون روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظر خبرگان، اعضای هیات علمی و متخصصان تایید گردید. جهت سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی و آزمون بارتلت و شاخص KMO استفاده گردید. میزان بار عاملی برای تمام گویه ها بیشتر از ۰/۵ بوده است. شاخص KMO در تمام سه متغیر بیشتر از ۰/۸ بوده و آزمون بارتلت نیز معنار بوده است. هم چنین پایایی هر سه ابزار با بهره گیری از آلفای کرونباخ آزمون گردید میزان آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه مناسب و بالاتر از ۰/۷ بوده است و در آخر برای بررسی نرمالیتی داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک بعدی استفاده گردید که میزان sig متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ بود، لذا فرض نرمال بودن داده‌ها نیز پذیرفته شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است. در ادامه، از مدل یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده‌شده است.

جدول ۱- روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

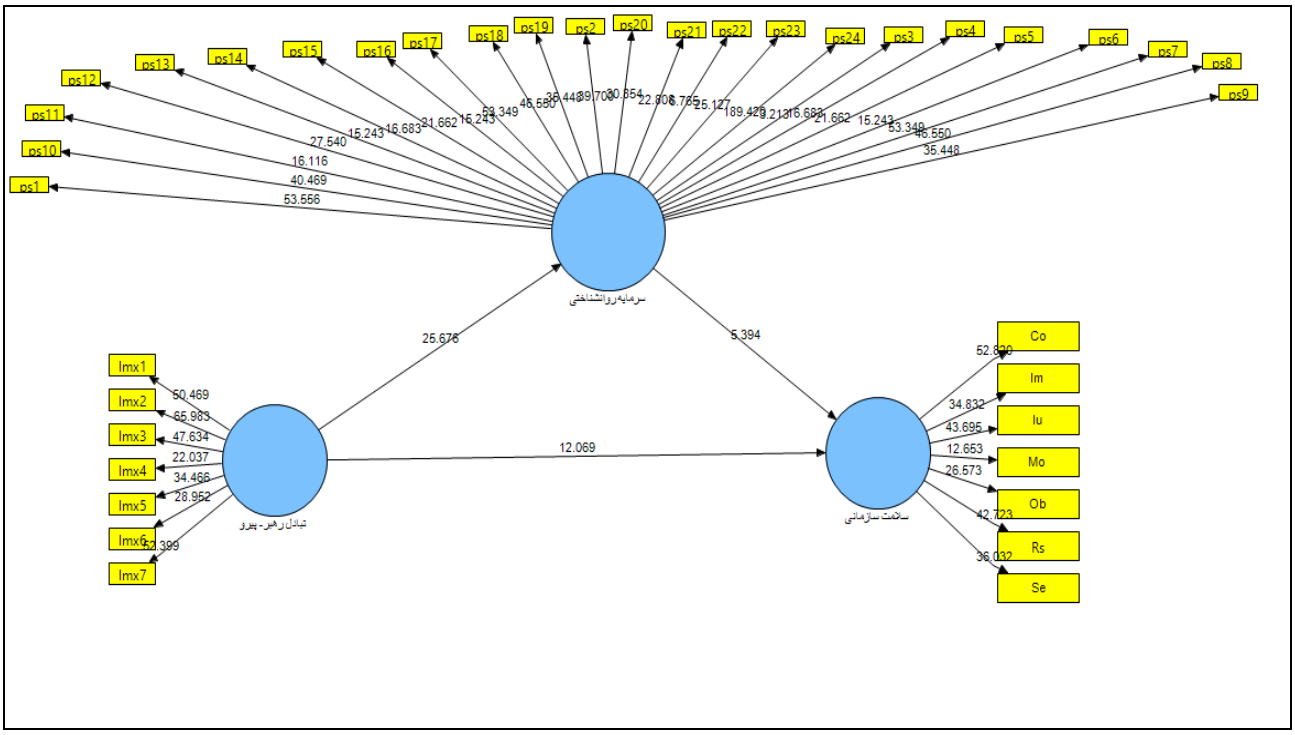
ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	KMO (روایی)	آلفای کرونباخ (پایایی)	P.Value (نرمالیتی)
۱	مبادله رهبر- پیرو	۷	۰/۸۳۷	۰/۸۱	۰/۴۱۸
۲	سرمایه روانشناختی	۲٤	۰/۸۰۸	۰/۷۸	۰/۳۱۲
۳	سلامت سازمانی	٤٤	۰/۸٦٥	۰/۸٥	۰/۶۳۹

یافته ها

براساس یافته‌های توصیفی تحقیق، بخش اعظم پاسخگویان به لحاظ جنسیت، مرد (۵۱/۳۲ درصد)؛ به لحاظ سن، بین ۳۱ تا ٤۰ سال (٤۳/۹۹ درصد)؛ به لحاظ وضع تحصیلات، دیپلم و کمتر (٤۱/۵۸ درصد)؛ به لحاظ سابقه کار، ٦ تا ۱۰ سال (۵۲/۹۲ درصد) بودند. با توجه به نتایج به دست آمده در تصویر ۱و ۲ مشاهده می‌شود که تبادل رهبر-پیرو با مقدار ضریب معناداری (۰/۷۷٤) و ضریب مسیر (۲٦/٦۷٦) بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه اول)، سرمایه روانشناختی با مقدار ضریب معناداری (۰/۳۰٤) و ضریب مسیر (۵/۳۹٤) بر سلامت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه دوم) و تبادل رهبر-پیرو با مقدار ضریب معناداری (۰/٦۵۳) و ضریب مسیر (۱۲/۰٦۹) بر سلامت سازمانی اثر رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه سوم).



شکل ۱ – ضریب معناداری



شکل ۲ – ضریب مسیر

به‌منظور اثر متغیر میانجی سرمایه روانشناختی در اثر بین تبادل رهبر–پیرو و سلامت سازمانی (فرضیه چهارم) از آزمون سوبل استفاده گردید. آزمون سوبل یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر

است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول ۱ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تائید کرد. در این فرمول a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی و S_a میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی b میزان اثر میانجی بر وابسته، S_b میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته می‌باشد.

فرمول شماره 1: $t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * S_a^2 + a^2 * S_b^2}}$

بعد از جایگذاری در فرمول فوق، مقدار t-value برابر با ۳/۳۷٤ به دست آمد. همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹٦ است لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سرمایه روانشناختی اثر بین تبادل رهبر- پیرو و سلامت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بدون‌شک شرکت‌های دانش‌بنیان یکی از پایه‌های اصلی اقتصادی هر کشور است. پویایی، اثربخشی و توانمندی این‌کسب‌وکارها، نه-تنها این‌کسب‌وکارها را منتفع می‌سازد؛ بلکه تأثیرات بسیاری بر محیط خارجی (محیط کلان اقتصادی و بازرگانی) می‌گذارد. دستیابی به اهداف اقتصادی دولت‌ها بدون توجه به شرکت‌های دانش‌بنیان امکان پذیر نیست؛ به همین دلیل توجه ویژه‌ای به وضعیت شرکت-های دانش بنیان صورت می‌گیرد. با توجه به افزایش تعداد شرکت‌های دانش بنیان، شاهد افزایش رقابت شدید برای کسب جایگاه بالاتر از سهم بازار بین این شرکت‌ها هستیم؛ در چنین شرایطی، این شرکت‌ها برای جا نماندن از قافله رقابت توجه ویژه‌ای به کارکنان خود دارند. وجود سازمانی سلامت‌محور منجر به سوق دادن شرکت به سوی ارزش آفرینی بیشتر می‌شود. لازمه‌ی این امر وجود سرپرستان و مدیرانی با توان هدایت و رهبری بالا در شرکت‌ها است. در کنار این موارد همان‌طور که از نتایج تحقیق بدست آمد، وجود سرمایه روانشناختی مثبت در بین کارکنان باعث تقویت رضایت کارکنان می‌شود. بر این اساس پیشنهادات زیر به مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان داده می‌شود:

- به مدیران پیشنهاد می‌شود جهت تقویت تبادل رهبر- پیرو که اثرگذار بر سلامت و سرمایه روانشناختی کارکنان است، مدیران می‌توانند با کارکنان دیدارهای جداگانه داشته باشند و انتظارات فرد از شرکت را متوجه شوند، با انجام دادن چنین اموری در کارکنان حس اعتماد، وفاداری و احترام تقویت شده که خود منجر به بهبود سلامت سازمانی و سرمایه روانشناختی مثبت در کارکنان می‌شود.
- به مدیران پیشنهاد می‌شود جهت تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان، دادن بازخورد مثبت از امور انجام شده توسط کارکنان می‌باشد، یکی از دلایلی که افراد در کار انگیزه می‌گیرند وجود بازخورد مثبت و حمایت بیشتر از مدیران است. چنین اموری سبب تقویت سرمایه روانشناختی در کارکنان می‌شود.
- به مدیران پیشنهاد می‌شود برای توسعه سلامت سازمانی از استراتژی مشارکت کارکنان، توسعه منابع انسانی و ارتباطات باز استفاده نمایند و همچنین از قوانین و رویه‌های استاندارد، شفاف و خطوط تصمیم‌گیری روشن بهره بگیرند و ابزارهای دقیق را برای طراحی و کنترل فرایند ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار دهند و شفافیت سازمانی را سرلوحه برنامه خود قرار دهند تا از این طریق سلامت سازمانی تضمین شود.

منابع

منابع فارسی

احمدی, عباداله، بذرافشان، عباسعلی. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان. *فصلنامه علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*, سال پنجم. شماره هجدهم, ۷۳–۹۰.

آقاجان‌پور چهارده، فاطمه. و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹٤). نقش مبادله رهبر– پیرو در تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره سی و ششم، ۱۱۹–۱۰۱.

بابائیان، علی.، سید نقوی، میرعلی.، علیزاده، حسین.، و پور غلامی، محمدرضا. (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه: فا. ا. قزوین)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال هفتم، شماره سوم، ۳٦۹–۳٤٦.

باقرپور، الهه. (۱۳۹٤). تاثیر سرمایه روانشناختی اعضاء هیات علمی بر رضایت دانشجو از طریق نقش واسط عواطف مثبت و قابلیت حل مساله اعضاء هیات علمی و عدالت درک شده دانشجو (مورد مطالعه: دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد،

داودی، امیرحسین و ولایی ملکی، مریم. (۱۳۹۲). تحلیل روابط رهبری اخالقی با سلامت سازمانی: مطالعه موردی. *فصلنامه علمی– ترویجی مطالعات منابع انسانی*، سال سوم، شماره نهم، ۷۸–٦۲.

رجایی پور, سعید, احمدی, سید احمد, بابایی, روح الله. (۱۳۹٦). بررسی رابطهٔ بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطهٔ شهرستان لنجان در سال تحصیلی ۸۸ ـ ۸۷ .*پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال اول، شماره بیست و هفتم*، ۱۳٦–۱۱۷.

سالارزهی، حبیب‌الله.، دینارزهی، ارسلان.، و رئیسی، حامد. (۱۳۹٤). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی و تبادلی با سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران دانشگاه شهید بهشتی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، ۱٤–۱.

عباس نژاد، علی و فرزادفرد، مرضیه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت تحول‌آفرین و سلامت سازمانی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، سال هشتم، شماره دوم، ۱۹۵–۱٦٤.

عقیلی, رضا؛ سمیه احمدزاده و مسعود فاضلی، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و مولفه های سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، *کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت*، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایشهای دانشگاه تهران.

قاسمی، محمد، فردین، مرضیه و جود زاده، مهتا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر سالمت سازمانی (مطالعه‌ای، بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی زاهدان). *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال هفتم، شماره بیست و ششم، ۱۵٦–۱۳۵.

محمدزاده، زهرا.، و امینی، علیرضا. (۱۳۹٦). بررسی اثر مبادله رهبر– پیرو بر نظریه‌های ضمنی پیروی پیروان، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال پنجم، سال دوم، ۳۱–٤۲.

مسعودی، فاطمه. (۱۳۹۰). رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان با رضایت مراجعین به مراکز بهداشتی درمانی شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهراء (س).

مظلومی, پریسا و بدری شاه طالبی، (۱۳۸۹)، رابطه ی بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه ی شهر اصفهان، *فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی،سال اول، شماره بیست و پنجم.*

یاسینی, علی, عباس پور, حیدر, نوروزی کوهدشت, رضا. (۱۳۹۵). فراتحلیل رابطه بین سبک رهبری با سلامت سازمانی در سازمانهای آموزشی ایران .*پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره هشتم*، ۱۲۵–۹۷، doi: 10.22054/jrlat.2018.16619.1252

منابع لاتین

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, Vol. *15. No. 1*. 17.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, Vol. *44. No. 1*. 48-70.

Badran, M, A., & Youssef- Morgan, C, M.(2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt, Journal of Managerial Psychology. Vol 30. No. 3. 354-370.

Biswas, U. N., & Biswas, S. N. (2010). Organizational health, stress & commitment during global financial crisis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 112-125.

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*,Vol. *32. No. 1*. 24-36.

Graen, G.B. and Uhl-Bien, M. (1995), "Relationship-based approach to leadership: development of leader–member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective", The Leadership Quarterly, Vol. 6. No. 2. 219-247.

Gupta, N., & Sharma, V. (2017). Relationship between leader member exchange (LMX), high-involvement HRP and employee resilience on extra-role performance Mediating role of employee engagement. *Journal of Indian Business Research.*

Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1999). Organizational health profiles for high schools. *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*,Vol. 85.

Liao, S., Hu, D., Chung, Y., & Chen, L. (2016). LMX and employee satisfaction: mediating effect of psychological capital. Leadership & organization development Journal, Vol. 38. No. 3. 433-449.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Nelson Education.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. Management and Organization Review, Vol. 1. No. 2. 249-271.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*,Vol.29. No.2 . 219-238.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge.

Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, Vol. *17. No. 3*. Vol. 89.

Sy, T. (2010). What do you think of followers? Examining the content, structure, and consequences of implicit followership theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. *113. No. 2.* 73-84.