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

بررسی اثر تبادل رهبر– پیرو بر رضایت شغلی کارکنان از طریق نقش میانجی سرمایه روانشناختی

الهه صابری

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه فردوسی مشهد

غلامرضا ملک‌زاده

دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

چکیده

احساس رضایتمندی شغلی 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 رضایت شغلی است. تبادل رهبر- پیرو یکی از منابع شغلی محسوب می‌شود که می‌تواند اثرات منفی نارضایتی‌های شغلی را کاهش دهد. از دیگر عواملی که بر رضایت شغلی اثرگذار است، سرمایه روانشناختی است؛ این پژوهش به بررسی تأثیر بررسی اثر تبادل رهبر- پیرو بر رضایت شغلی 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 رضایت شغلی و سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد، سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد و سرمایه روانشناختی اثر تبادل رهبر- پیرو بر رضایت شغلی را میانجیگری می‌کند.

واژگان کلیدی: تبادل رهبر- پیرو، رهبری، رضایت شغلی، 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).

در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان بتوانند با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت. کورتز رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱).

رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است و سطح رضایت شغلی تحت تاثیر دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی قرار می‌گیرد. در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرا است که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (حیرانی 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، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر، مطالعات متعددی نشان می‌دهد که رفتار رهبری عامل مهمی در رضایت شغلی و واکنش کارکنان در سازمان دارد. به اصطلاح، رویکردهای مثبت رهبری موجب توسعه مدیریت منابع انسانی در محیط کار می‌شود. رابطه مبتنی بر اعتماد در نظریه‌های

رهبری به عنوان یک مدل دو بعدی عمودی مورد بحث قرار گرفته است که این سازه به تبادل رهبر- پیرو نیز اشاره دارد. در واقع، سبک رهبری می‌تواند رفتار سازمانی مثبت را تحت تاثیر قرار دهد (هیو و همکاران، ۲۰۱۸).

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، ۱۳۹۴).

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 رضایت شغلی آنها موثر باشد.

با عنایت به مطالب فوق و با توجه به پیامدهای عدم رضایت شغلی از جمله غیبت کاری، تاخیر در کار، ترک خدمت و ضررهای جبران ناپذیری که عدم رضایت شغلی 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 رضایت شغلی 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 رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد؛
- تعیین میزان اثر مبادله رهبر- پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد؛
- تعیین میزان اثر سرمایه روانشناختی در رابطه بین مبادله رهبر- پیرو و رضایت شغلی 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 رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد دارد.
- فرضیه سوم: مبادله رهبر- پیرو اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مشهد دارد.
- فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی رابطه بین مبادله رهبر- پیرو و رضایت شغلی 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، ۱۳۹۶). 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 تعامل های رسمی موردنیاز در کار می گردد. در اینجا رهبر کمتر بر قدرت و نفوذ اتکا می کند 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 می کنند. رهبران، با همه پیروان به طور یکسان تعامل نداشته که این امر منجر به شکل گیری کیفیت های متفاوت روابط متقابل رهبر – پیروی در میان پیروان متفاوت می شود (لوسیر و آچوا، ۲۰۱۵: ۲۴۴). 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، ۲۴۴). همین استدلال می‌تواند بر اثرگذاری مبادله رهبر – پیرو بر نظریه‌های ضمنی پیروی صحه بگذارد (محمد زاده و امینی، ۱۳۹۶).

سرمایه روانشناختی کارکنان

لوتانز و همکاران (۲۰۰۶)، 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 ۴) 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.

رضایت شغلی کارکنان

رضایت از دو کلمه‌ی لاتین Satis به معنای کافی و Facer به معنای انجام دادن یا ساختن مشتق شده است. در نتیجه به معنای طلب کردن آن چیزی است که به دنبال آن هستیم تا وقتی که آن را به طور کامل به دست آوریم. گروهی از محققان "رضایت‌مندی مشتری" را به مفهوم یک عکس العمل احساسی تعریف کرده‌اند. گروه دیگری از پژوهشگران آن را به مفهوم یک عکس العمل درک متقابل یا شناختی دانسته‌اند. رضایت مشتری به دو صورت تعریف شده است: به عنوان خروجی و به عنوان فرایند، دسته اول رضایت مشتری را به عنوان نتیجه نهایی حاصل از مصرف یک کالا یا خدمت برای مشتری تعریف می‌کند، دسته دوم از نتیجه مقایسه خدمات و هزینه‌های خرید با آنچه توسط مشتری پیش‌بینی شده بود حاصل می‌شود. رضایت، ارزیابی از محصول یا خدمت است، با توجه به اینکه محصول یا خدمت نیازها و انتظارات مشتریان را ارضا کرده است یا نه؟ شکست در ارضا نیازها و انتظارات منجر به عدم رضایت نسبت به محصول یا خدمت خواهد شد. مشتریان پس از هر تجربه‌ی خدماتی، بسته به اینکه تا چه حد انتظاراتشان تامین شده یا از آن فراتر رفته باشد، سطوح مختلفی از رضایت یا نارضایتی را تجربه می‌کنند. رضایت حالت احساسی- عاطفی است، بنابراین، واکنش‌های پس از خرید مشتریان ممکن است عصبانیت، نارضایتی، هیجان، بی طرفی، خشنودی یا سرور باشد (باقرپور، ۱۳۹۴).

پیشینه تحقیق

رسولی و شهائی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای به بررسی تاثیر رویکرد مبادله رهبر- پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه‌های تامین اجتماعی تهران پرداختند. این پژوهش در میان ۱۸۲ کارمند شعب تامین اجتماعی تهران انجام پذیرفت. نتایج تحقیق نشان داد رابطه مبادله‌ای خوب میان مدیر و کارمند موجب افزایش رضایت درونی، بیرونی و عمومی کارکنان شود.

بابائیان و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا پرداختند. جامعه آماری پژوهش، کلیه افسران جزء و ارشد مرد ناجا بود. اندازه نمونه ۱۱۰ نفر بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود. برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی ساده با نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روانشناختی و همه مولفه‌های آن، تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد و از میان ابعاد سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی بیشترین تاثیر معنادار و مثبت و امیدواری کمترین تاثیر را بر رضایت شغلی داشت.

بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آبادی و بیرامی(۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌داد که از این میان، تعداد ۱۵۰ کتابدار بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد.

حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق پرداختند. جامعه آماری کلیه معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق به تعداد ۳۶۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و آزمون من- ویتنی و مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS صورت پذیرفت. نتایج نشان داد بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بیتمیس و ارجنلی (۲۰۱۱) در مقاله‌ای به بررسی رویکرد احتمالی به برنامه‌ریزی استراتژیک: آزمون اثر میانجی مبادله رهبر- پیرو در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی پرداختند. ۴۹۰ مشاور سرمایه‌گذاری که واسطه‌گری‌های مالی غیر بانکی انجام می‌دادند، در این پژوهش شرکت داشتند. یافته‌ها نشان داد تبادل رهبر- پیرو رابطه بین ابعاد شایستگی توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

بادران و یوسف-مورگان (۲۰۱۵) در مقاله‌ای به بررسی سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی در مصر پرداختند. نمونه‌ای شامل ۴۵۱ 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 (۲۰۱۶) 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 بینیان 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)، هیرشفیلد و روثمن (۲۰۰۹) به ترتیب برای سنجش مبادله رهبر- پیرو، سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی 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

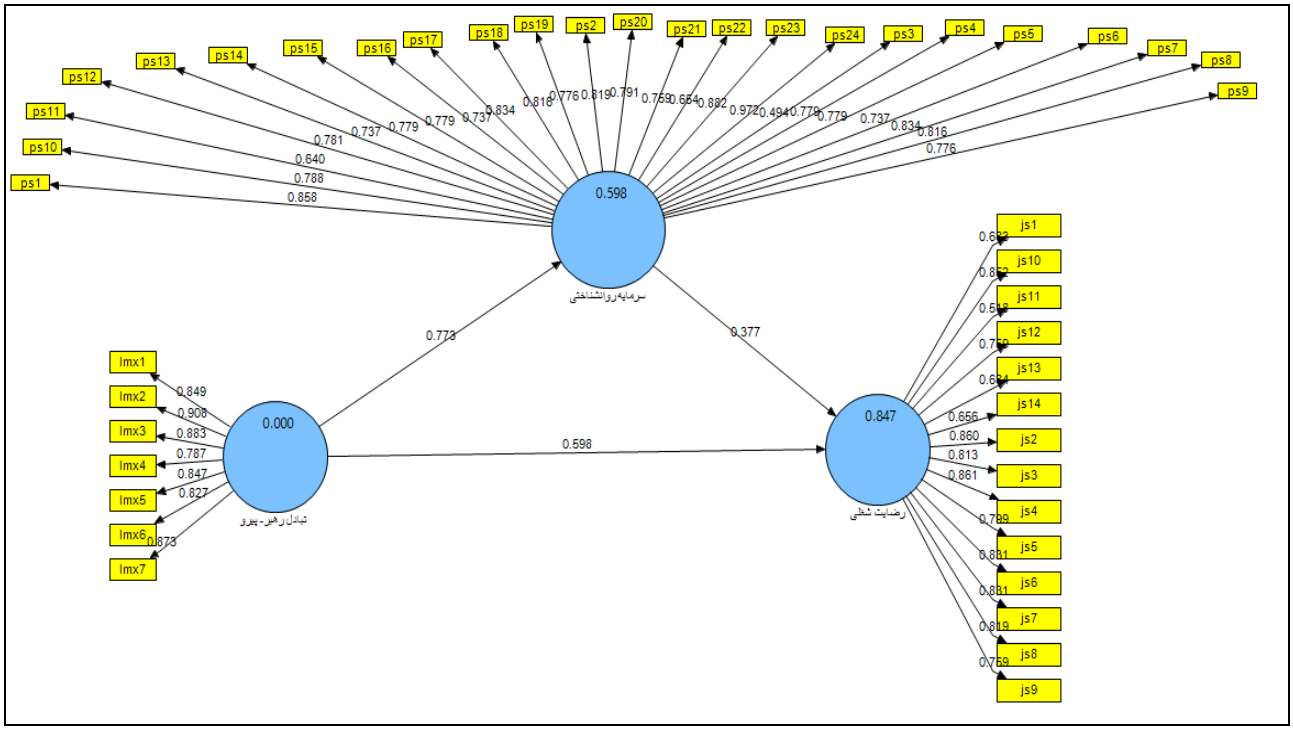
نرمالیتی داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک بعدی استفاده گردید که میزان sig متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ بود، لذا فرض نرمال بودن داده‌ها نیز پذیرفته شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است. در ادامه، از مدل یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده‌شده است.

جدول ۱- روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

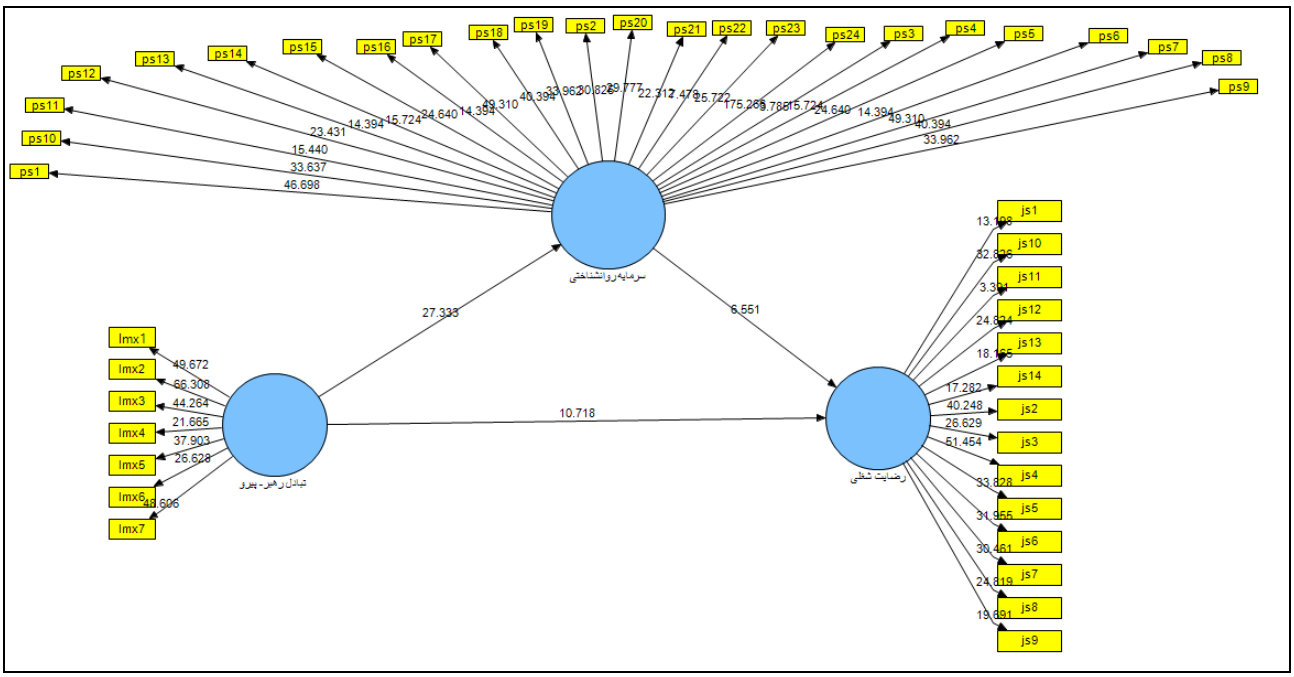
ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	KMO (روایی)	آلفای کرونباخ (پایایی)	P.Value (نرمالیتی)
۱	مبادله رهبر- پیرو	۷	۰/۸۳۷	۰/۸۱	۰/۴۱۸
۲	سرمایه روانشناختی	۲۴	۰/۸۰۸	۰/۷۸	۰/۳۱۲
۳	رضایت شغلی	۱۴	۰/۸۵۱	۰/۸۳	۰/۶۲۱

یافته ها

براساس یافته‌های توصیفی تحقیق، بخش اعظم پاسخگویان به لحاظ جنسیت، مرد (۵۱/۳۲ درصد)؛ به لحاظ سن، بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۳/۹۹ درصد)؛ به لحاظ وضع تحصیلات، دیپلم و کمتر (۴۱/۵۸ درصد)؛ به لحاظ سابقه کار، ۶ 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 (۰/۷۷۳) و ضریب مسیر (۲۷/۳۳۳) بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه اول)، سرمایه روانشناختی با مقدار ضریب معناداری (۰/۳۷۷) و ضریب مسیر (۶/۵۵۱) بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه دوم) و تبادل رهبر-پیرو با مقدار ضریب معناداری (۰/۵۹۸) و ضریب مسیر (۱۰/۷۱۸) بر رضایت شغلی اثر 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 رضایت شغلی (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 ۳/۶۸۳ به دست آمد. همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ است لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سرمایه روانشناختی اثر بین تبادل رهبر–پیرو و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بدون‌شک شرکت‌های دانش‌بنیان یکی از پایه‌های اصلی اقتصادی هر کشور است. پویایی، اثربخشی و توانمندی این‌کسب‌وکارها، نه‌تنها 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 شرکت‌های 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 کارکنان رضایتمند 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 رضایت 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 رضایت 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.

منابع

منابع فارسی

آقاجان‌پور چهارده، فاطمه. و رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۴). 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، ۳۶۹-۳۴۶.

باقرپور، الهه. (۱۳۹۴). 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،

بهادری خسروشاهی، جعفر.، هاشمی نصرت آبادی، تورج. و بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، پژوهنده، سال هفدهم، شماره ششم، ۳۱۸-۳۱۲.

حیرانی، علی.، عیدی، حسین.، مظلوم صالح الربیعاوی، احمد.، و خانمرادی، سعید. (۱۳۹۵). تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، سال سوم، شماره یازدهم، ۱۰۷-۹۷.

رسولی، رضا.، و شهائی، بهنام. (۱۳۸۸). تاثیر رویکرد مبادله رهبر- پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه‌های تامین اجتماعی تهران)، چشم‌انداز مدیریت، شماره سی و سوم، ۶۷-۸۴.

کریمی مزیدی، احمدرضا.، رضازاده برفویی، حمید.، و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۲). اثر سرمایه روان‌شناختی کارکنان سازمان بر به‌زیستی هیجانی و روان‌شناختی آن‌ها؛ نقش میانجی هیجانات مثبت، استرس و دلواپسی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال سوم، شماره سوم، ۹۰-۱۱۰.

محمدزاده، زهرا.، و امینی، علیرضا. (۱۳۹۶). بررسی اثر مبادله رهبر- پیرو بر نظریه‌های ضمنی پیروی پیروان، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال پنج، شماره دوم، ۳۱-۴۲.

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).

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. Psychological capital and job satisfaction in Egypt, Journal of Managerial Psychology, 2015, Vol 30. No. 3. 354-370.

Bitmis, M., & Ergeneli, A. (2011). Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. Procedia social and behavioral sciences, Vol. 24. 1143-1153.

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.*

Hu, Y., Wu, X., Zong, Z., Xiao, Y., Maguire, P., Qu, F., ... & Wang, D. (2018). Authentic leadership and proactive behavior: the role of psychological capital and compassion at work. *Frontiers in psychology*, Vol. *9*, 2470.

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*. ۲۱۹-۲۳۸.

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

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.