

رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی

مرتضی اکبری^۱، بهروز پورولی^۲، مژگان دیبانتی^۳، معصومه محمدی^۴، نیلوفر رضایی^۵

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی بین کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان با توجه به تأثیر متغیرهای میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی اجرا شد. پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و بر مبنای مدل معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۹۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان بودند که ۱۳۹ نفر بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند و تحلیل آنها به کمک نرم‌افزار LISREL18 انجام گرفت. نتایج نشان داد رهبری اصیل بر اعتماد با شدت $0/370$ و اعتماد بر سرمایه روان‌شناختی با شدت $0/440$ تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین رهبری اصیل بر نقض قرارداد روان‌شناختی با شدت $0/350$ ، اعتماد بر نقض قرارداد روان‌شناختی با شدت $0/420$ ، نقض قرارداد روان‌شناختی بر سرمایه روان‌شناختی با شدت $0/330$ و رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی با شدت $0/06$ تأثیر منفی دارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، اعتماد، رهبری اصیل، سرمایه روان‌شناختی، نقض قرارداد روان‌شناختی.

۱. استادیار گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۵. کارشناس ارشد مدیریت گردشگری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۰۵/۲۷

نویسنده مسئول مقاله: مرتضی اکبری

E-mail: mortezaakbari@ut.ac.ir

مقدمه

سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی به‌شمار می‌رود و از موضوعات پژوهشی جدیدی است که توجه پژوهشگران رفتار سازمانی را به خود معطوف ساخته است (لوتانز، نورمن، آوولیو و آوی، ۲۰۰۸). در این حیطه به‌جای تشخیص ضعف‌های کارکنان، به بهبود قوت‌های آنان پرداخته می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). برخورداری از سرمایه روان‌شناختی به افراد توانایی می‌دهد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شوند، در برابر مشکلات توان بیشتری داشته باشند، به دیدگاه روشنی درباره خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار گیرند؛ از این رو چنین افرادی سلامت روان‌شناختی بیشتری دارند (روبینز، میل، کاسیوچی، واترس مارچ، ۱۹۹۸). امروزه آموزش و پرورش اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است؛ در اغلب کشورها به‌عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود؛ بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد (شریعتمداری، ۱۳۸۸) و به‌معنای گسترده با هزاران مدیر و معلم سروکار دارد؛ میلیون‌ها دانش‌آموز را در برمی‌گیرد و به‌مثابه مهم‌ترین و گسترده‌ترین پایه‌های انسانی کشور به‌شمار می‌رود که سقف بلند اعتلا، رشد و توسعه، افتخار و مجد عظمت اسلامی و ملی بر آن استوار است. به همین دلیل شایسته است انگیزه‌ها و باورهای حرفه‌هایی که در رابطه با فرایندهای یاددهی و یادگیری هستند، در کانون توجه قرار گیرند و مثبت‌گرایی در این سازمان افزایش یابد. از جمله این باورها، ادراک و انگیزه‌ها، می‌توان به سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش اشاره کرد. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که نسبت به هم‌تایان خود مثبت‌ترند، به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کنند، از این رو عملکرد بهتری دارند و به سازمان خود اعتماد می‌کنند. به همین دلیل باید با افزایش خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری کارکنان، سرمایه روان‌شناختی آنان را بالا برد تا ضمن افزایش اعتماد کارکنان، نقض قرارداد روان‌شناختی آنها کاهش یابد. از سوی دیگر، آموزش و پرورش نیروی محرکه‌ای برای توسعه اقتصادی - اجتماعی به‌شمار می‌رود و با وجود تغییرات سریع و حساس دنیای امروز، به رهبرانی نیاز دارد که بتوانند برای این سازمان مزیت رقابتی کسب کنند (میرمحمدی و رحیمیان، ۱۳۹۳: ۲۰۴-۱۸۱). رهبری در سازمان به‌عنوان یک عامل مهم برای موفقیت در نظر گرفته شده است. بنابراین، توسعه رهبری برای تمام شرکت‌های جهان حائز اهمیت است (گنتری، رجینا، ویجین و استاویکی، ۲۰۱۴). از جمله تئوری‌های جدید که برای الهام‌بخشی و به‌کار گرفتن ظرفیت روان‌شناختی کارکنان مطرح شده است، می‌توان به تئوری

رهبری اصیل^۱ اشاره کرد. رهبران اصیل امیدوار، خوش‌بین و منعطف‌اند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (گاردنر، کوگلایزر، دیویس و دیکنز، ۲۰۱۱). رهبران اصیل منابع روان‌شناختی کارکنان را افزایش می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند هنگام مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها، دوباره احیا شوند (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱). رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و اشتباه‌های خود را در معرض دید همگان قرار می‌دهد و پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید و حتی غیرمعارف و اثربخشی سازمان را به دنبال دارد (نورمن، اولیو و لوتانز، ۲۰۱۰). اعتماد آ و به‌طور خاص اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبر اصیل، کسی است که قابل اعتماد و راستین باشد، رهبر اصیل با ایجاد اعتماد در کارکنان، می‌تواند به نتایج مطلوبی در سطح سازمان دست پیدا کند (حسن و احمد، ۲۰۱۱).

در محیط کسب‌وکار امروزی، توانمندسازی سازمان‌های دولتی با پاسخگویی به نیازهای سریع ارباب‌رجوع و همچنین کیفیت بالای خدمات ارائه‌شده سنجیده می‌شود. آنچه باید در کانون توجه قرار گیرد، افزایش اعتماد کارکنان به رهبران است که نحوه درست ارضای نیازها و خواسته‌های آنان برای جلوگیری از رفتارهای مخرب و نقض قرارداد روان‌شناختی آنهاست. نقض قرارداد روان‌شناختی نه تنها به سازمان آسیب می‌رساند، بلکه موجب بی‌توجهی آنها در رسیدگی به امور ارباب‌رجوع می‌شود. آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های پرمشغله کشور محسوب می‌شود و با توجه به نوع خدمت‌رسانی به جامعه، کارکنان آن با عامه مردم تعامل بسیاری دارند و می‌توانند رفتارهای انحرافی بیشتری از خود نشان دهند. از این رو کارکنان این مجموعه، جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شدند. در این میان، نقش رهبر و رفتار وی در ایجاد سرمایه روان‌شناختی و اعتماد و کاهش نقض قرارداد روان‌شناختی از آنجا نشئت می‌گیرد که رهبران اصیل با ایجاد فضای معنوی و اخلاقی، زمینه توجه به نیازهای تمام کارکنان را فراهم می‌آورند و پرواضح است که افراد در این فضا امیدواری و فداکاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و بدین طریق سرمایه روان‌شناختی بیشتری را تجربه می‌کنند. بنابراین هرچه رهبر از محیط و موقعیت کاری آگاه باشد و به نظر کارکنان توجه کند، انگیزش و رضایت آنها افزایش می‌یابد و نسبت به آینده امیدوار و خوش‌بین می‌شوند که این موارد، کاهش و حتی حذف رفتارهای نقض قرارداد روان‌شناختی و افزایش اعتماد کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

1. Authentic leadership
2. Trust

این مطالعه در آموزش و پرورش استان زنجان انجام شد؛ چراکه آموزش و پرورش به‌عنوان نهادی که وظیفه پرورش نسل آینده، تولید علم و فرهنگ‌سازی کشور را برعهده دارد، از اهمیت شایانی برخوردار است و باید عواملی که موجب افزایش مثبت‌گرایی و ظهور رهبران اصلی می‌شوند که بر اعتماد بین کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان می‌افزایند و از نقض قرارداد روان‌شناختی آنها می‌کاهند، به‌دقت مطالعه شود تا آموزش و پرورش بتواند با سرمایه‌گذاری بر این عوامل، عملکرد خود را بهبود بخشد و از این طریق در توسعه کشور نیز مفید واقع شود. با اینکه پژوهش‌های متعددی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی حکایت می‌کنند، کمابیش همه آنها به بررسی همبستگی بین دو متغیر اکتفا کرده‌اند. اما با توجه به آموزش‌پذیر بودن هر دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و رهبری اصیل، پژوهش خاصی که با استفاده از یک یا چند رویکرد مداخله‌ای به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان پرداخته باشد، مشاهده نمی‌شود. از این رو، تحقیق حاضر به بررسی رابطه رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی با توجه به تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی بین کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان می‌پردازد.

پیشینه نظری پژوهش

الف) سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی مفهوم جدیدی است که به‌تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است و ریشه در رفتار سازمانی مثبت‌گرا و روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد که می‌تواند برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار فراهم کند (لوتانز، ۲۰۰۲). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (لوتانز، اولیو، آوی و نورمن، ۲۰۰۷). در این زمینه محققان به بررسی ابعاد سرمایه روان‌شناختی پرداختند که عبارت‌اند از: خودکارآمدی^۱، به‌معنای اطمینان داشتن به تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش‌انگیز (لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۶)؛ امیدواری^۲، یکی از ویژگی‌های انسانی که به او کمک می‌کند ناامیدی را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کند و احساس تحمل‌ناپذیر بودن آینده را کاهش دهد (اسنایدر، ۲۰۰۷). انعطاف‌پذیری^۳، مقاومت در برابر مشکلات و مصیبت‌ها برای رسیدن به موفقیت (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶) و

1. Self - efficacy

2. Hope

3. Resilience

خوش‌بینی^۱، سبک استنادی مثبتی که فرد در خصوص توانایی خود برای رسیدن به موفقیت در حال حاضر و آینده اتخاذ می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶).

ب) رهبری اصیل

واژه اصیل، ریشه در فلسفه یونان دارد و به معنای خود را شناختن، خود را پذیرفتن و با خود صادق بودن است (اشمیل، ۲۰۱۳). تئوری رهبری اصیل، سال ۱۹۹۰ برای نخستین بار در حوزه‌های جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح شد و به عنوان مفهوم نوظهور، توجه بسیاری از جامعه‌مطالعات رهبری (مجله‌های دانشگاهی، فصلنامه رهبری، مجله مطالعات مدیریت، مجله مدیریت اروپا) را جلب کرد، توسعه چارچوب اصلی این تئوری را مؤسسه رهبری گالوپ برعهده گرفت (لادکین و تیلور، ۲۰۱۰). رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری شناخته می‌شود که هم قابلیت‌های روانی مثبت دارد و هم جو اخلاقی مثبتی را گسترش می‌دهد (والومبا و همکاران، ۲۰۱۰). در ادامه محققان ابعاد رهبری اصیل را شامل خودآگاهی^۲، آگاهی از نقاط مثبت و منفی رفتاری، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی از نحوه قضاوت سایر افراد درباره رفتار فرد را خودآگاهی تعریف کردند (اسپارو، ۲۰۰۵). پردازش متوازن^۳ شامل تجزیه و تحلیل تمام اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم‌گیری است. رهبرانی که دیدگاه‌ها و نظرات دیگران را جویا می‌شوند و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند، از این ویژگی‌ها برخوردارند (نیدر و شریزهایم، ۲۰۱۱). شفافیت در روابط^۴، ارائه و بیان اصالت خود به دیگران است که این قبیل رفتارها، با آشکارسازی و به اشتراک‌گذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی، اعتماد متقابل را بهبود می‌بخشد (نیدر و شریزهایم، ۲۰۱۱). جنبه‌های درونی‌شده اخلاقی^۵ به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به وسیله ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی درونی‌شده در فرد هدایت می‌شود (رگو، سوسا، مارکز و سونه‌ها، ۲۰۱۱).

ج) نقض قرارداد روان‌شناختی^۶

طی چند سال گذشته، قرارداد روان‌شناختی به یکی از موضوع‌های جذاب برای نظریه‌پردازان و پژوهشگران تبدیل شده است. این قرارداد شامل باورها و انتظارات فرد درباره چیزی است که سزاوار و مستحق دریافت آن است یا آرزوی دریافت آن را دارد. نقض قرارداد روان‌شناختی مستلزم

1. Optimism
2. Self-Awareness
3. Balanced Processing
4. Relational Transparency
5. Internalized Moral Perspective
6. Psychological contract Breach

ادراک از عدول کارفرما برای رفع وعده‌های خود است. ادراک از تعهدات تحقق‌نیافته ممکن است در نتیجه عدول و تخطی کارفرما (برای مثال کارفرما قادر نیست به پاداش وعده داده شده جامعه عمل ببوشاند) یا به دلیل بی‌تناسب بودن انتظارات کارفرما و کارمند (برای مثال کارفرما درک متفاوتی از پاداش موعود دارد) روی دهد.

د) اعتماد

در خصوص اعتماد تعاریف بسیاری وجود دارد، اما تعریفی که رایبسون و روسو (۱۹۹۴) از اعتماد ارائه داده‌اند، کاربردی بیشتری در متون اعتماد و سایر حوزه‌های رفتار سازمانی دارد. آنها اعتماد را نوعی حالت روان‌شناختی تعریف می‌کنند که مشتمل بر نیت به آسیب‌پذیری مبتنی بر انتظارات مثبت درباره رفتار شریک دیگر است. به گونه دیگر، در رابطه تبادلی، یکی از طرف‌های رابطه، به بهترین شیوه و با ملاحظه بیشترین منفعت در اهداف مشترک، به نفع طرف دیگر عمل خواهد کرد و متعاقب آن منافع هر دو طرف تحقق می‌یابد (آندرسون و ناروس، ۱۹۸۴).

پیشینه تجربی پژوهش

رهبری اصیل و اعتماد

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری متغیرهای اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی کارمندان آموزش و پرورش استان زنجان است. در این پژوهش رهبری اصیل متغیر اصلی در نظر گرفته شده است؛ زیرا تأثیر این متغیر را هم بر عوامل ملموس مانند اعتماد و سرمایه روان‌شناختی و هم عوامل ناملموس مانند نقض قرارداد روان‌شناختی بررسی می‌کند. از آنجا که کارکنان آموزش و پرورش کار یکنواخت و تکراری انجام می‌دهند، به رهبرانی نیاز دارند که بتوانند علاوه بر ایجاد جو مبتنی بر اعتماد، امید و خوش‌بینی کارکنان را افزایش دهد و انتظارات غیررسمی آنان را نیز برآورده سازد. رهبری اصیل، ریشه و زیربنای ساختارهای مثبت نگرشی و رفتاری در سازمان (هم در سطح فردی و هم سازمانی) مانند تعهد عاطفی (آمناکیس، ۲۰۱۰) و اعتماد (والومبوا، ۲۰۱۰) است. عباسی و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعات خود نشان دادند اگر در سازمانی سطح بالایی از اعتماد وجود داشته باشد، رهبری اصیل پررنگ‌تر می‌شود و برعکس. بنابراین آنها به این نتیجه رسیدند که اعتماد و رهبری با هم رابطه معناداری برقرار می‌کنند.

در پژوهشی که کلاپاسمیت و همکارانش (۲۰۰۹) انجام دادند، مشخص شد بین رفتارهای مثبت رهبری، شامل رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی کارکنان با عملکرد سازمانی، هم

به‌طور مستقیم و هم‌غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی اعتماد)، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. حسن و احمد (۲۰۱۱)، پژوهشی با عنوان رهبری اصیل، اعتماد التزامی شغلی بین کارمندان بانک‌های مالزی انجام دادند. بر اساس نتایج آنها، رهبری اصیل موجب ترویج اعتماد بین کارفرما و کارمندان می‌شود، به بیان دیگر، آنها به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اصیل و اعتماد رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. میرمحمدی، رحیمیان و جلالی خان‌آبادی (۱۳۹۱) به بررسی رهبری اصیل و دلبستگی شغلی با متغیر میانجی اعتماد پرداختند. نتایج نشان داد، اعتماد اثر کاملی در رابطه‌ی بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی دارد. به بیان دیگر، رهبرانی که قابل اعتمادند، بین آنان و زیردستانشان فضایی مبتنی بر اعتماد حاکم است. اعتماد و به‌طور خاص اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است. ارتباط رهبر و اعضا بر اساس اعتماد متقابل، همکاری، تعهد، قابلیت اعتماد و برابری تعریف می‌شود. رهبر اصیل، کسی است که قابل اعتماد و راستین باشد. بنابراین قابلیت اعتماد، نوعی خصوصیت ذاتی رهبری اصیل در نظر گرفته می‌شود. همچنین قابلیت اعتماد نوعی پیشامد نسبت به اصالت به‌شمار می‌رود، بنابراین رهبران قابل اعتماد، اصیل‌اند (حسن و احمد، ۲۰۱۱). بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه‌ی اول به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: رهبری اصیل بر اعتماد تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری می‌گذارد.

رهبری اصیل و نقض قرارداد روان‌شناختی

رهبری اصیل در پاسخ به چالش‌هایی که سازمان‌های معاصر با آن مواجه‌اند، پدید آمد و به سازمان و کارکنان در مواجهه‌ی مثبت با چالش‌های پیش رو کمک می‌کند؛ به‌خصوص در زمان‌های بحرانی که رفتارهای اخلاقی رهبران و سازمان دچار تزلزل می‌شود و احتمال وقوع تخلف‌های اداری و رفتاری افزایش می‌یابد و ممکن است به ایجاد جو منفی و کاهش سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان منجر شود، رهبری اصیل از اهمیت شایان توجهی برخوردار می‌شود؛ چراکه رهبری اصیل جنبه‌ی اخلاقی درونی‌شده‌ای است که در موقعیت‌های گوناگون، تنها بر اساس شاخص‌های اخلاقی خودش تصمیم گرفته و رفتار می‌کند (لوئیس، ۲۰۱۱). اوکاتلی و چافرا (۲۰۱۳) با انجام تحقیقات خود روی ۱۸۴ استاد یکی از دانشگاه‌های ترکیه، نتیجه گرفتند که رهبری اصیل با اعتماد رابطه‌ی مثبت و با نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ی منفی و معناداری دارد. بر این اساس فرضیه‌ی دوم به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲: رهبری اصیل بر نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد.

رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی

رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان، ممکن است موجب شوند کارکنان باعلاقه و شور بیشتری کار کرده و احساسات مثبت بیشتری را تجربه کنند. در این رابطه، رگو و همکارانش به بررسی رابطه رهبری اصیل و خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که سطح رهبری اصیل بر افزایش سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). کلاپ‌اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی با متغیر میانجی اعتماد به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. آوی، ریچموند و نیکسون (۲۰۱۲) به روش تجربی، تأثیر رهبری اصیل مثبت را بر سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت بررسی کردند و نتیجه گرفتند که رهبری رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روان‌شناختی کارکنان دارد و همچنین به افزایش خلاقیت آنها منجر می‌شود.

پیترسون و همکارانش (۲۰۱۲) در دو پژوهش جداگانه در خصوص تأثیر رهبری اصیل بر هیجانات مثبت، سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان، به رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اصیل و هیجانات مثبت، سرمایه و در نتیجه عملکرد کارکنان دست پیدا کردند. کاملی و همکارانش (۱۳۹۵) پس از اجرای پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی، بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی گزارش کردند. به گفته لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷)، گرایش و تلاش رهبران اصیل نسبت به توسعه کارکنان، می‌تواند امید و درک صحیحی از استعدادهای شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد. علاوه بر این، انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خودکارآمدی پیروان می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌کند. رفتارهای رهبران اصیل در وضعیت عدم اطمینان با ایجاد فضای خودباوری، به توسعه انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند، بنابراین می‌توان گفت رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روان‌شناختی افراد تأثیر شفافی دارند. بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه سوم به شرح زیر مطرح شده است:

فرضیه ۳: رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اعتماد و سرمایه روان‌شناختی

ریبر (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان نقش کلیدی اعتماد در مدیریت دانش در سازمان‌های فرانسه، به بررسی نقش اعتماد در مدیریت دانش پرداخت و نشان داد که اعتماد با تلاش در جهت

هم‌افزایی فکری رابطه دارد. وی بر این باور است، در اقتصاد امروز و در وضعیت رقابتی موجود، سازمان‌هایی که برای بقا تلاش می‌کنند، باید هم در ایجاد سرمایه‌های فکری و روان‌شناختی و هم در تسهیل فرایند اعتماد، کوشا باشند. وی اعتماد را عامل اساسی و تسهیل‌کننده‌ای در تولید و تسهیم دانش می‌داند. پترسون (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «اعتماد کادر آموزشی و رابطه آن با خودکارآمدی در مدارس»، نشان داد بین اعتماد و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وی در ادامه نتایج خود خاطر نشان کرد که خودکارآمدی سازه مهمی در مسیر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان است. کارپ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای نشان داد، رابطه صمیمی، مثبت و اعتماد بین معلمان و دانش‌آموزان، به افزایش خودکارآمدی دانش‌آموزان (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی) و همچنین پیشرفت تحصیلی آنان منجر می‌شود. والوموا، لوتانز، آوی و اوکی (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «رهبر اصیل گروهی: با نقش میانجی‌گری اعتماد و سرمایه روان‌شناختی» روی ۱۴۶ مؤسسه بزرگ مالی، به این نتیجه رسیدند که بین اعتماد و سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. قانع‌نیا (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «اثر بخشی آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی، اعتماد و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی» انجام داد و نشان داد بین اعتماد و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی وجود دارد. وجود اعتماد در سازمان، جوّی را ایجاد می‌کند که در آن ارتباط متقابل، انعطاف‌پذیری، امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی (ابعاد سرمایه روان‌شناختی)، در روابط و سلامت سازمانی حاکم می‌شود. با توجه به ادبیات بیان شده می‌توان فرضیه چهارم را مطرح کرد:

فرضیه ۴: اعتماد بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد.

نقض قرارداد روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی

مطالعات انجام‌شده در زمینه ارتباط نقض قرارداد روان‌شناختی با سرمایه روان‌شناختی، بسیار اندک است. نقض قرارداد روان‌شناختی چندین جنبه را دربرمی‌گیرد؛ زیرا واکنش‌های وسیعی در پی دارد. نقض قرارداد روان‌شناختی موجب ناامیدی، خستگی و افسردگی (پاته و مالون، ۲۰۰۰)، کاهش خوش‌بینی (پاته و مارتین و استنیز، ۲۰۰۰) می‌شود. از آنجا که نقض قرارداد روان‌شناختی، نوعی واکنشی احساسی و شناختی درباره انتظارات بدو استخدام است و هریک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌تواند، نوعی واکنش در برابر تخطی ادراکی باشد، می‌توان گفت نقض قرارداد روان‌شناختی، با سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی دارد؛ زیرا کاهش احساسات عاطفی موجب افزایش ناامیدی، کاهش انعطاف‌پذیری و کاهش خوش‌بینی نسبت به سازمان می‌شود (رسولی، شهبایی و صفایی، ۱۳۹۱). در نتیجه فرضیه پنجم مطرح می‌شود:

فرضیه ۵: نقض قرارداد روان‌شناختی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر منفی، مستقیم و معنادار می‌گذارد.

اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی

اعتماد پدیده مطلوبی است. وقتی صحبت از اعتماد است، در واقع از احتمال پدیده‌های مثبت سخن گفته می‌شود، نه پیامدهای منفی آن. بنابراین، می‌توان اعتماد را نوعی انتظار نتایج مثبت دانست که یک طرف می‌تواند بر مبنای اقدام مورد انتظار طرف دیگر، در تعاملی که مشخصاً اصلی آن عدم اطمینان است، دریافت کند. این انتظارات هم می‌تواند بر مبنای انتظارات رسمی و هم غیررسمی باشد. بیشتر تحقیقات تجربی به بررسی رابطه متقابل اعتماد کارمند به دنبال نقض قرارداد روان‌شناختی از سوی کارفرما پرداخته‌اند (کانوی و برینر، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد نقض قرارداد روان‌شناختی با پیامدهای مختلف رفتاری در ارتباط است؛ پیامدهایی نظیر کاهش رفتار شهروند سازمانی، کاهش تعهد، رضایت شغلی و اعتماد (پاتنه و همکاران، ۲۰۰۰). از سوی دیگر رابینسون و موریسون (۱۹۹۴) اعتماد را مهم‌ترین پیامد نقض قرارداد روان‌شناختی می‌دانند و معتقدند که اعتماد نقش واسطه‌ای میان نقض قرارداد روان‌شناختی و پیامدهای آن دارد که نشان‌دهنده رابطه معناداری بین نقض قرارداد روان‌شناختی و اعتماد است.

کان وی و برینر (۲۰۰۷)، بیان کرد نقض قرارداد روان‌شناختی با سازگاری‌های نزولی در نگرش‌ها و رفتارهای مهم کارمندان، همچون اعتماد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروند سازمانی و عملکرد در نقش، در ارتباط است. اوکاتلی و چافرا (۲۰۱۳) در پژوهشی که روی ۱۸۴ استاد یکی از دانشگاه‌های ترکیه با عنوان اثر اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی (به‌عنوان دو متغیر میانجی) بر رهبری اصیل و انحراف سازمانی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که اعتماد نوعی نگرش جمعی است که موجب ترویج ابتکار و خلاقیت و کاهش نقض قرارداد روان‌شناختی می‌شود. سردار و آزاد (۱۳۹۰) نیز پس از پژوهشی به رابطه منفی و معناداری بین اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی در یک شرکت بیمه دست یافتند. بر این اساس فرضیه ششم به شرح زیر مطرح می‌شود.

فرضیه ۶: اعتماد بر نقض قرارداد روان‌شناختی اثر منفی، مستقیم و معناداری می‌گذارد.

روش‌شناسی تحقیق

داده‌های این پژوهش با توجه به مراحل گوناگون تحقیق به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی (اجرای پرسشنامه) گردآوری شده است. از آنجا که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، اعتماد، نقض قرارداد روان‌شناختی و رهبری اصیل است، از نظر هدف کاربردی

به‌شمار می‌رود و از نظر گردآوری اطلاعات، توصیفی و به‌صورت علی است. برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش ۱۹۸ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان هستند. به پیشنهاد جدول مورگان، کمترین تعداد نمونه را می‌توان ۱۲۷ نفر انتخاب کرد. نمونه آماری از میان افراد یادشده به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. محققان ۱۳۹ پرسشنامه جمع‌آوری کردند و تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس این پرسشنامه‌ها صورت گرفت.

در مدل تحلیلی تحقیق، رهبری اصیل به‌عنوان متغیر مستقل، اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی متغیر میانجی و سرمایه روان‌شناختی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آنها به تأیید استادان مربوطه رسید. برای سنجش رهبری اصیل، از پرسشنامه رهبری اصیل اولیو (۲۰۰۷) مشتمل بر ۱۵ سؤال (۴ سؤال برای متغیر خودآگاهی، ۳ سؤال برای پردازش متعادل، ۴ سؤال برای شفافیت رابطه‌ای و ۴ سؤال برای جنبه‌های درونی‌شده اخلاقی) استفاده شد. پرسشنامه دوم نیز ۳۵ سؤال را دربرداشت که برگرفته از پرسشنامه گویه‌ای اعتماد مک‌الیستر (۱۹۹۵)، پرسشنامه گویه‌ای نقض قرارداد روان‌شناختی رایبسون و موریسون (۱۹۹۶) و همچنین پرسشنامه گویه‌ای سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) بود و در آن برای هر یک از مؤلفه‌ها (خودآگاهی، امید، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) ۶ گویه در نظر گرفته شد. علاوه‌بر تأیید نشانگرهای پرسشنامه‌ها از سوی متخصصان، مدیران و صاحب‌نظران داخل و خارج کشور که به پژوهش‌های مرتبط پرداخته‌اند، برای ارزیابی پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب برای سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۵، برای رهبری اصیل ۰/۸۴، برای نقض قرارداد روان‌شناختی ۰/۷۲ و برای متغیر اعتماد برابر با ۰/۷۴ به‌دست آمد. هر یک از سؤال‌ها نیز با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱ بسیار مخالف تا ۵ بسیار موافق) سنجیده شده‌اند. داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS21 و lisrel8/8 تجزیه و تحلیل شدند و از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد، بر اساس این جدول، بیشترین گروه پاسخ‌دهندگان مردان (۱۱۷ نفر) هستند، بیشترین سطوح تحصیلی مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم (۹۴ نفر) است، بیشترین سابقه کار در بازه بیش از ۱۶ سال (۷۲ نفر) و سن اغلب افراد در بازه ۶۰-۵۱ قرار دارد.

جدول ۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

تحصیلات			جنسیت		
کارشناس ارشد	کارشناس	دیپلم و فوق‌دیپلم	زن	مرد	
۲۹	۴۸	۶۲	۴۳	۹۶	فراوانی
۲۰/۸۶	۳۴/۵۳	۴۴/۶۰	۳۰/۹۳	۶۹/۰۶	درصد
سابقه کار					
بیشتر از ۱۶	۱۱-۱۵	۶-۱۰	۲-۲۵		
۵۴	۴۱	۲۸	۱۶		فراوانی
۳۸/۸۶	۲۹/۴۹	۲۰/۱۴	۱۱/۵۲		درصد
سن					
۵۱-۶۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰		
۵۸	۴۶	۳۸	۱۷		فراوانی
۴۱/۷۳	۱۸/۷۰	۲۷/۳۴	۱۲/۲۳		درصد

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش، لازم است تا صحت مدل اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا (رهبری اصیل) و درون‌زا (اعتماد، نقض قرارداد روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی) اطمینان حاصل شود. این کار توسط تحلیل عاملی مرتبه اول صورت می‌گیرد. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های به‌دست‌آمده) و متغیرهای مشاهده (سوالات) به‌کاربرده می‌شود و بیان‌کننده مدل اندازه‌گیری است.

اندازه‌گیری متغیر برون‌زای مدل

بر اساس نتایج تحلیلی عاملی مرتبه دوم رهبری اصیل، مدل اندازه‌گیری (RMSEA = ۰/۰۶۳)، معنادار است. مدل اندازه‌گیری مرتبه اول نیز گویای روابط همبستگی مثبت و معناداری بین ابعاد رهبری اصیل است.

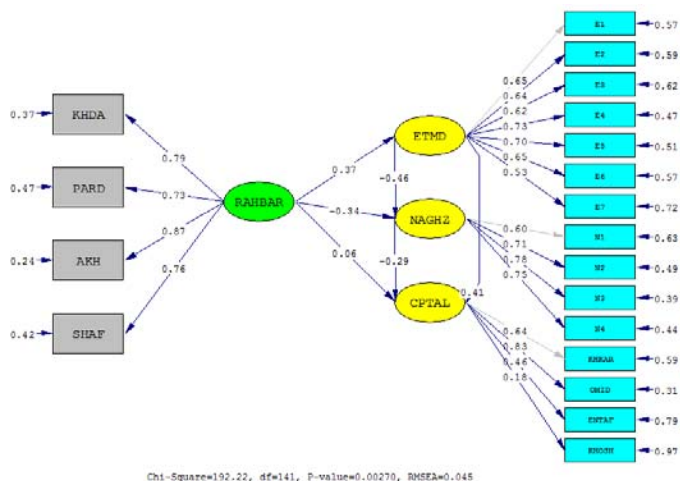
مدل اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیرهای درون‌زا نشان داد مدل اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا (RMSEA = ۰/۰۷۹، P-value = ۰/۰۰۰، df = ۲۴، Chi-square = ۵۳۱/۶۹) مناسب

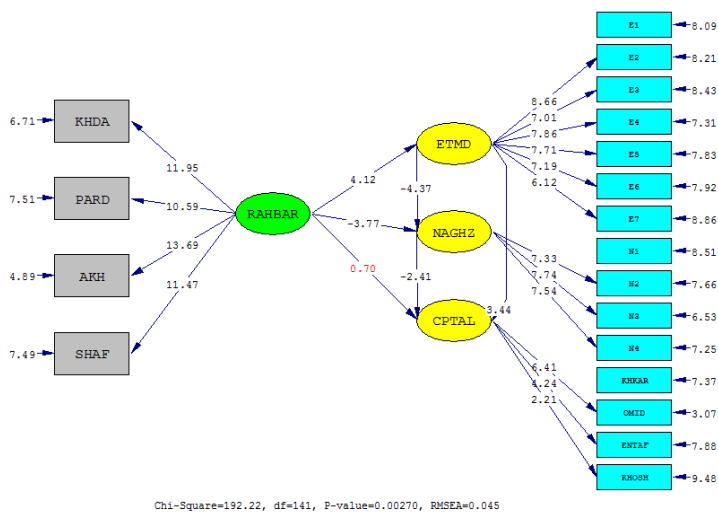
است و کلیه اعداد و پارامترها مدل معنادارند. نتایج مدل اندازه‌گیری حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای درون‌زا است.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق

شکل‌های ۱ و ۲ مدل ساختاری پژوهش را در حالت تخمین و اعداد معناداری نشان می‌دهند.



شکل ۱. مدل معالات ساختاری در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل معالات ساختاری در حالت اعداد معناداری

نتایج فرضیه‌های پژوهش به‌طور خلاصه در جدول ۲ آورده شده است. به‌طور کلی میزان معناداری بر اساس نقاط بحرانی ۱/۹۶ و ۱/۹۶- تعیین می‌شود. چنانچه ضریب معناداری بیشتر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، فرض صفر پذیرفته می‌شود و برقراری رابطه معنادار به تأیید می‌رسد.

جدول ۲. نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	میزان تأثیر	ضریب معناداری	وضعیت فرضیه
۲- رهبری اصیل بر اعتماد	۰/۳۷	۴/۲۰	تأیید فرضیه
۳- رهبری اصیل بر نقض قرارداد روان‌شناختی	-۰/۳۵	-۳/۹۳	تأیید فرضیه
۳- رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۶	۰/۷۰	رد فرضیه
۴- اعتماد روی سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۴	۳/۷۴	تأیید فرضیه
۵- نقض قرارداد روان‌شناختی بر سرمایه روان‌شناختی	-۰/۳۳	-۲/۹۲	تأیید فرضیه
۶- اعتماد بر نقض قرارداد روان‌شناختی	-۰/۴۲	-۴/۲۷	تأیید فرضیه

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهشگران کمتر به بررسی نقش اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی به‌عنوان عامل میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی پرداخته‌اند، از این رو، پژوهش حاضر رابطه بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی را با توجه به نقش میانجی‌گری متغیرهای اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی بررسی کرده است. این پژوهش با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری انجام گرفت؛ به این ترتیب که ابتدا با سنجش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی سؤالات و پس از آن مدل ساختاری پژوهش بررسی شد. داده‌های تجربی به‌دست‌آمده، فرضیه‌های پژوهش را تأیید می‌کند.

بر اساس نتایج، فرضیه اول پژوهش مبنی بر «رهبری اصیل بر اعتماد تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد» به تأیید رسید. نتایج آزمون نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر اعتماد (۰/۳۷) معنادار است؛ یعنی هر چه میزان رهبری اصیل افزایش یابد، میزان اعتماد کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج این پژوهش با یافته‌های عباسی و همکاران (۲۰۱۵)، والومبوا و همکاران (۲۰۱۰)، حسن و احمد (۲۰۱۱) و اوکاتلی و چافرا (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

نتایج آزمون، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر «رهبری اصیل بر نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر منفی، مستقیم و معناداری دارد» را به تأیید رساند. یافته‌های پژوهش تأثیر رهبری اصیل بر نقض قرارداد روان‌شناختی کارکنان را (-۰/۳۵) معنادار گزارش کرد. بر این اساس، با کاهش رهبری اصیل، نقض قرارداد روان‌شناختی کارکنان افزایش می‌یابد که این نتیجه با یافته‌های اوکاتلی و چافرا (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

همان‌طور که بیان شد، رهبری اصیل به‌عنوان متغیر برون‌زا توانسته است بر متغیرهای میانجی تأثیر معناداری بگذارد. رهبران اصیل کسانی هستند که از قوت‌ها و ضعف‌های خود و همه جوانب یک مسئله در سازمان آگاه‌اند و برای همه اعمال خود، منطق و ارزش اخلاقی دارند. بنابراین می‌توانند با صداقت و اعتماد جوّ مثبتی در سازمان ایجاد کنند. رهبران اصیل می‌توانند با تصمیمات خود، بستر رضایت یا نارضایتی را در سازمان فراهم آورند که این امر زمینه‌ساز فرصت‌ها و تهدیدهایی خواهد شد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، باید رهبر در سازمان تلاش کند فضایی مثبت همراه با اخلاق و رفتارهای مناسب فراهم آورد و تصمیم‌هایی درخور شخصیت کارکنان اتخاذ کند، به‌طوری که ضمن هموار شدن مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، استعدادها بالقوه آنها به استعدادهای بالفعل تبدیل شود که این موارد به افزایش اعتماد و کاهش نقض قرارداد روان‌شناختی در سازمان منجر خواهد شد. رهبری اصیل و قرارداد روان‌شناختی، به‌معنای ایجاد مبادلات اجتماعی بین رهبر و کارمندان بر اساس تعهدات عاطفی است، اما زمانی که رهبر به تعهدات نانوشته خود پای‌بند نباشد، بین رهبر و کارمندان چالش‌های عاطفی رخ خواهد داد.

بر اساس نتایج آزمون، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر «رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت، مثبت و معناداری دارد» به تأیید نرسید. نتایج آزمون نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی (۰/۰۶) معنادار نیست؛ یعنی هر چه میزان رهبری اصیل بین کارکنان آموزش و پرورش افزایش یابد، بر سرمایه روان‌شناختی آنان افزوده نمی‌شود. باوجود رابطه مستقیم بین رهبر اصیل و سرمایه روان‌شناختی، شدت رابطه آن قدر نیست که بتواند فرضیه را تأیید و معنادار کند. با توجه به پژوهش‌های گذشته مبنی بر اینکه بین رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، می‌توان بر اساس مطالعات نظری و تجربی، دلیل رد فرضیه را انعطاف‌پذیری پایین و خوش‌بین و امیدوار نبودن کارکنان نسبت به وضعیت کاری خود در آینده عنوان کرد که هرازگاهی این نتایج و عوامل به‌وسیله سرپیچی از نحوه رهبری مدیران نمایان می‌شود. کارکنان با توجه به کارمند بودن و کار یکنواخت و تکراری و در برخی موارد غیررسمی، امیدی برای پیشرفت و تغییر در آینده ندارند که همین امر موجب می‌شود به رهبری مدیران خود توجه چندانی نکند. برای بهبود این وضعیت، مدیران باید کارکنان خود را

برابر مسائل و مشکلات از راه جهان‌بینی، مقاوم و قدرتمند کنند و امید را در آنان زنده نگه دارند، بدین ترتیب رهبری این‌گونه مدیران نیز پذیرفته خواهد شد.

با توجه به مزایای پیاده‌سازی تئوری رهبری اصیل، مدیران سازمان باید برای بهره‌مندی از مزایای این تئوری، برنامه‌های بلندمدتی را توسط مدیریت منابع انسانی خود انجام دهند. داشتن کارکنان خوش‌بین و امیدوار به آینده، نیازمند جوی مبتنی بر اعتماد و حمایت اجتماعی رهبران و مدیران سازمان‌ها توسط پیاده‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های تئوری رهبری اصیل است. پیاده‌سازی تئوری رهبری اصیل به ایجاد جوی از اعتماد در سازمان و کاهش نقض قرارداد روان‌شناختی منجر می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های رگو و همکاران (۲۰۱۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، آوی و همکاران (۲۰۱۲) و پیترسون (۲۰۱۲) هماهنگی ندارد. نتایج به‌دست‌آمده، فرضیه چهارم را مبنی «اعتماد بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد» تأیید کرد. یافته‌های پژوهش تأثیر اعتماد بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان را (۰/۴۴) معنادار گزارش کرد؛ بدین ترتیب، هر چه میزان اعتماد بین کارکنان آموزش و پرورش افزایش یابد، بر سرمایه روان‌شناختی آنان افزوده می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های ریبر (۲۰۰۵)، پترسون (۲۰۰۸)، کارپ (۲۰۱۰)، والومبا و همکاران (۲۰۱۱) و قانع‌نیا (۱۳۹۳) هم‌راستاست. بر اساس نظر آنان اعتماد به همکاران، بر روابط، فضای درونی و محیط کاری آموزش و پرورش تأثیر شایان توجهی می‌گذارد. وجود روابط مبتنی بر اعتماد بر وضعیت انگیزش درونی افراد نیز تأثیر دارد. در صورتی که افراد به قابلیت‌های خود اعتماد داشته باشند، در مورد خویش قضاوت‌های مثبت‌تری خواهند داشت و این قضاوت‌ها موجب افزایش سرمایه روان‌شناختی و به‌طور ویژه، خودکارآمدی آنها خواهد شد (شاوران، رجایی‌پور، کاظمی و زمانی، ۱۳۹۰). داشتن کارکنانی با سرمایه روان‌شناختی بالا، به جوی مبتنی بر اعتماد و حمایت رهبران آموزش و پرورش نیاز دارد که این مهم از طریق پیاده‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های تئوری رهبری اصیل امکان‌پذیر است.

بر اساس نتایج، فرضیه پنجم پژوهش حاضر مبنی بر «نقض قرارداد روان‌شناختی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر منفی، مستقیم و معناداری دارد» به تأیید رسید. نتایج آزمون نشان داد تأثیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر سرمایه روان‌شناختی (۰/۳۳-) معنادار است؛ یعنی هر چه میزان نقض قرارداد روان‌شناختی کارکنان افزایش یابد، از میزان سرمایه روان‌شناختی آنان کاسته می‌شود. قرارداد روان‌شناختی، از راه فضا سازی مثبت و روان‌سازی تبادلات اجتماعی، کارکنان را در حالت عاطفی مثبت قرار می‌دهد. این حالت عاطفی مثبت به‌خوبی کارکنان را برای رفتار بر اساس اصل مقابله‌به‌مثل برمی‌انگیزد و بدین ترتیب با نشان دادن سطح سرمایه روان‌شناختی

بیشتر، سهم خود را در بازخورد به سازمان که پای‌بندی به قرارداد روان‌شناختی است، اجابت می‌کنند. اما زمانی که کارفرما در قرارداد روان‌شناختی تخلف کند، کارکنان از حالات عاطفی خارج‌شده و امیدواری و خوش‌بینی آنان نسبت به سازمان نیز کاهش پیدا می‌کند. نتایج این پژوهش با یافته‌های پاته و مالون (۲۰۰۰) و پاته و همکاران (۲۰۰۰) مطابقت دارد.

درنهایت بر اساس نتایج، فرضیه «اعتماد بر نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر منفی، مستقیم و معناداری دارد» به تأیید رسید. نتایج آزمون، تأثیر اعتماد بر نقض قرارداد روان‌شناختی را معنادار نشان داد (۰/۴۲-); زیرا اعتماد منعکس‌کننده جنبه‌ای از پیش‌بینی، یعنی نوعی انتظار است؛ انتظاراتی که بین کارفرما و کارمند وجود دارد، این انتظار می‌تواند ناشی از قراردادهای رسمی و یا قراردادهای نانوشته (غیررسمی) باشد. بنابراین چنانچه اعتماد بین کارفرما و کارمند حاکم نباشد انتظاراتی که از یکدیگر دارند نیز نقض می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های رابینسون و موریسون (۱۹۹۶)، پاته و همکاران (۲۰۰۰)، کان وی و همکاران (۲۰۰۷)، اوکاتلی و چافرا (۲۰۱۳) و سردار و آزاد (۱۳۹۰) هماهنگی دارد.

رهبری اصیل در پاسخ به چالش‌هایی که سازمان‌های معاصر با آن مواجه‌اند، پدید آمده است و به سازمان و کارکنان در مواجهه مثبت با چالش‌های پیش رو کمک می‌کند؛ به‌خصوص در زمان‌های بحرانی که رفتارهای اخلاقی رهبران و سازمان دچار تزلزل می‌شود و احتمال وقوع تخلف‌های اداری و رفتاری افزایش می‌یابد و ممکن است به ایجاد جو منفی و کاهش سرمایه روان‌شناختی کارکنان منجر شود، رهبری اصیل از اهمیت شایان توجهی برخوردار می‌شود؛ چراکه رهبری اصیل جنبه اخلاقی درونی‌شده‌ای است که در موقعیت‌های گوناگون، تنها بر اساس شاخص‌های اخلاقی خودش تصمیم‌گرفته و رفتار می‌کند. در موقعیت امروز ما به کارکنانی نیاز داریم که مثبت‌گرا باشند و نه تنها هنگام بروز بحران‌ها و چالش‌ها دچار مشکل نشوند، بلکه بتوانند با درایت چالش‌ها را مدیریت کنند و با شناسایی و رشد توانایی‌های خود، برای مواجهه با چالش‌ها گام بردارند و در نتیجه به خودشان و سازمان در جهت پایداری و تعالی کمک کنند، با پذیرش این مطلب، می‌توان به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد داد که هنگام استخدام، افرادی که سرمایه روان‌شناختی و روحیه رهبری بالایی دارند را در اولویت قرار دهند. رهبران آموزش و پرورش نباید به هیچ‌وجه برخلاف تعهدها و قول و قرارهایی که با کارکنان گذاشته‌اند، عمل کنند. ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی که رفتارهای اخلاقی و پسندیده را حمایت می‌کند، در بهبود روابط بین فردی و ایجاد و حفظ اعتماد کارکنان به رهبر، بسیار مؤثر است. با توجه به اینکه قابل‌اعتماد بودن رهبران، تأثیر بسیار زیادی بر افزایش سرمایه روان‌شناختی و کاهش نقض و تخطی از وظایف کارکنان دارد، رهبران باید از اقداماتی که اعتمادپذیری در کارکنان را دچار تردید می‌کند، مانند

تصمیمات ناعادلانه، برخورد نامناسب با کارکنان، پرهیز کنند؛ زیرا اعتماد به سستی به وجود می آید، ولی به آسانی از بین می رود. همچنین پیشنهاد کاربردی دیگری که برای آموزش و پرورش استان زنجان می توان مطرح کرد، این است که رهبران باید با ارائه اطلاعات موثق و تقسیم افکار و احساسات واقعی، نقض قرارداد روان شناختی را کاهش دهند و درصدد خلق رفتارهای مثبت باشند. رهبران آموزش و پرورش باید با آگاهی از رفتارهای مثبت و منفی، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی از نحوه قضاوت سایر افراد، نقض قرارداد روان شناختی را کاهش داده و در جهت افزایش اعتماد کارکنان گام بردارند.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبه‌روست. این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نبوده است. یکی از محدودیت‌های این پژوهش این است که داده‌ها فقط از بین کارکنان رسمی و تمام‌وقت آموزش و پرورش استان زنجان با بیش از دو سال سابقه کاری جمع‌آوری شده است، بنابراین نتایج این مطالعه را صرفاً می‌توان به کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان تعمیم داد. از آنجا که کل استان زنجان برای مطالعه موردی انتخاب شد، دسترسی به تمام کارکنان کار ساده‌ای نبود. همچنین موضوع پژوهش برای کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان نامتعارف بود و برای آنها تازگی داشت که این امر پاسخگویی به سؤالات را برای آنان دشوار می‌کرد. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جامعه گسترده‌تری، متشکل از آموزش و پرورش سایر استان‌های کشور نمونه‌گیری شود و داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه‌های متنوعی گردآوری شوند. محدودیت دیگر این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه است. با توجه به این مطلب، احتمال ارائه پاسخ‌های غیرواقعی شرکت‌کنندگان، به دلیل درک نادرست از سؤال‌ها، می‌تواند نتایج را مخدوش سازد. البته سعی شد با توضیح در این مورد و اختصاص زمان کافی برای پاسخگویی به سؤالات، این احتمال کاهش داده شود.

References

- Abbasi, H., Hosseini, M., Karimi, J. & Hosseinabady, B. (2016). Explain The Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior With Mediating Role of Organizational Trust in Ministry of Sport and Youth. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(11), 19-25. (in Persian)
- Anderson, J. C. & Narus, J. A. (1984). A model of the distributor's perspective of distributor-manufacturer working relationships. *The journal of marketing*, 48(4), 62-74.

- Armenakis, A., Brown, S. & Mehta, A. (2011). Organizational culture: Assessment and transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305-328.
- Avey, J.B., Richmond, F.L. & Nixon, D. R. (2102). Leader Positivity and Follower Creativity: An Experimental Analysis. *The Journal of Creative Behavior*, 46(2), 99-1.
- Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *The Psychological Record*, 57(2), 233-240.
- Chmiel, H. M. (2013). *An analysis of the relationship between authentic leadership and the learning organization in the medical device industry*, Doctoral Dissertation, Indiana Wesleyan University.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G & Avey, X. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), 227-240.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2007). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828-848.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M. & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Gentry, W. A., Regina, H., Vijayan, P. & Stawiski Sarah, A. (2104). The Needs of Participants in Leadership Development Programs: A Qualitative and Quantitative Cross-Country Investigation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1) 83 –101.
- Ghaneh-niya, M. (2014). *Effectiveness of leadership behaviors positive psychological capital, work engagement, confidence in job performance NPC*. Doctoral thesis, Faculty of Education and Psychology University Martyr Ahwaz Chamran. (in Persian)
- Hassan, A. & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Kameli, A., Yazdani, H., Nikkah Kiamansh, R. & Hegbarafkan, H. (2016). The impact of authentic leadership on Staff Welfare and deviant behaviors with the mediation of psychological capital. *Journal organizational behavior*, 2(18), 177-201. (in Persian)

- Karp, J. M. (2010). *Teacher expectations and the mediation effects of trust on eighth grade adolescent academic self-efficacy and achievement*. Dowling College. Available in: <http://sunzi.lib.hku.hk/ER/detail/hkul/4573574>.
- Ladkin, D. & Taylor, S. S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 64-74.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Wiley Publication.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2007). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- 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*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- Mirmohammadi, S.M. & Rahimian, M. (2014). The effect of authentic leadership on the role of individual creativity of employees with psychological capital. *Journal of Management research in Iran*, 3(18), 181-203. (in Persian)
- Mirmohammadi, S.M., Rahimian, M. & Jalali Chanabadi, T. (2013). Authentic leadership and job satisfaction: Trusted as a mediator. *Journal governmental management*, 12, 15-34. (in Persian)
- Neider, L.L. & Schriesheim, C.A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-1164.

- Norman, S.M., Avolio, B.J., Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350-364.
- Pate, J. & Malone, C. (2000). Post-“psychological contract” violation: The durability and transferability of employee perceptions: The case of TimTec. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 158-166.
- Pate, J., Martin, G. & Staines, H. (2000). Exploring the relationship between psychological contracts and organizational change: a process model and case study evidence. *Strategic change*, 9(8), 481-493.
- Petersen, K.S. (2008). *Collective Efficacy and Faculty Trust: A Study of Social Processes in Schools*. [Dissertation] University of Texas at San Antonio.
- Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Avolio, B.J. & Hannah, S.T. (2012). Retracted: The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 502-516.
- Rasuli, R., SHahayi, B. & Safai, M. (2013). Effective factors Turnover intentions in the center of PNU, *Journal of Public Administration*, 4(9), 27-42.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Ribiere, V. (2005). *The critical role of trust in knowledge management*. Unpublished doctoral dissertation, Paul Cezanne University, Aix-en-Provence, France.
- Robbins, S., Millet, B., Caccioppe, R. & Waters-Marsh, T. (1998). *Organisational behaviour*, 2nd Ed. Australia: Prentice Hall.
- Robinson, S.L. & Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-600.
- Sardar, S., Azad, P. (2011). The effect of psychological contracts on employees' trust and commitment in a insurance company. *Journal of Insurance research*, 3(3), 129-133. (in Persian)

- Shariat Madari, M. (2009). Research about the relationship between organization's health and the impact of education system's management: The city of Tehran. *Journal of Cultural science*, 6(2), 119-151. (in Persian)
- Showaran, S.-H. & Rajaeepour, S. & Kazemi, E. & Zamani. (2011). The role of confidence in collective efficacy faculty members of universities in Isfahan, Isfahan Medical Sciences. *Journal of Academic Research health Management*, 9(7), 958-968. (in Persian)
- Sparrowe, R. T. (2005). Authentic leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 419-439.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J. & Avolio, B. J. (2010). RETRACTED: Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 901-914.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.