

نقش مثبت‌گرایی، رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی در کاهش منفی‌گرایی کارکنان

مهدی یزدان‌شناس* امیرحسین مزیدآبادی فراهانی**

چکیده

تحقیق حاضر می‌کوشد تا تأثیر عوامل مطرح در رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش منفی‌گرایی کارکنان را بررسی کند. بدین منظور سعی شده است روابط میان متغیرهای سرمایه روان‌شناختی مثبت و رهبری تحول‌آفرین با بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان تجزیه و تحلیل گردد. نکته مهم اینکه در این میان، به نقش توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیری میانجی توجه شده است. تحقیق حاضر، پژوهشی توصیفی است که کارکنان شعبه‌های سازمان تأمین اجتماعی استان قم، جامعه آماری آن را تشکیل داده‌اند و داده‌های مورد نیاز از راه پرسشنامه از آنها جمع‌آوری شده است. یافته‌های تحقیق، نقش مثبت سرمایه روان‌شناختی و رهبری تحول‌آفرین را در کاهش بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان نشان می‌دهد. همچنین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۱۳ تاریخ تأیید: ۹۴/۴/۱۸

* استادیار دانشگاه علامه طباطبائی / نویسنده مسئول (m.yazdanshenas@yahoo.com)

** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران.

و بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان تأیید شده؛ ولی این نقش در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان تأیید نشد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری تحول‌آفرین، بدبینی سازمانی، تمایل به ترک سازمان.

مقدمه

امروزه محققان و اندیشمندان سازمان و مدیریت، به رفتارهای کاری و به ویژه سطح فشار کاری کارکنان، توجه بسیاری داشته‌اند. به نظر می‌رسد افزایش فشارهای رقابتی و در نتیجه افزایش تقاضاهای مدیران از کارکنان، از جمله علل اصلی این توجه به سطح استرس و فشار کاری کارکنان باشد. با این حال، مطالعات بسیاری درباره واکنش‌های مخرب کارکنان - مانند بدبینی و تمایل به ترک سازمان - و مهم‌تر از آن به چگونگی مبارزه با چنین منفی‌گرایی‌هایی انجام نشده است. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش عواملی است که در تعامل با یکدیگر می‌توانند بر کاهش رفتارهای منفی‌گرایانه کارکنان در سازمان مؤثر باشند. بدین منظور، نوشتار حاضر می‌کوشد مدلی را در این باره ارائه دهد و بیازماید که براساس آن نقش مفاهیم جدید مطرح در رفتار سازمانی مثبت‌گرا مانند سرمایه روان‌شناختی و رهبری تحول‌آفرین، در کاهش منفی‌گرایی کارکنان، به ویژه بدبینی آنها در سازمان و تمایل به ترک خدمت بررسی شوند. افزون بر این، در این مدل چنین فرض می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی نقشی میانجی در روابط میان متغیرهای یادشده ایفا می‌کند.

پیشینه نظری

تحقیقات نظری و میدانی پیشین، روابط مفروض در مدل مفهومی تحقیق حاضر را به طور جدا از یکدیگر مطالعه و تأیید کرده‌اند که براساس این تحقیقات، مبانی نظری مربوط که زیربنای شکل‌گیری مدل مفهومی تحقیق حاضر شده‌اند، بررسی می‌شوند؛

برای مثال، دوریر، ادن، اولیو و شمیر (۲۰۰۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری تحول‌آفرین، به توانمندسازی و به دنبال آن به افزایش التزام به کار، خودکارآمدی و تفکر مستقل منجر می‌شود. اولیو، ژو و که (۲۰۰۴) نیز دریافتند رهبری تحول‌آفرین به توانمندسازی و تعهد کارکنان منجر می‌شود. اسپریتزر، کیزلیس و نیسون (۱۹۹۷) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی باعث افزایش اثربخشی، احساس اضطراب کمتر و رضایت شغلی بیشتر می‌شود. جاج و آلیس (۲۰۰۴) نیز نقش توانمندسازی را در کاهش احساس عصبانیت و فرسودگی شغلی کمتر کارکنان بررسی و تأیید کردند. از سوی دیگر، به تازگی مطالعات انجام‌شده درباره رفتار سازمانی مثبت‌گرا نشان می‌دهد که عواملی مانند سرمایه روان‌شناختی، با متغیرهایی مانند عملکرد و میزان غیبت کارکنان ارتباط معناداری دارند (لوتانز، اولیو، والومبا و لی، ۲۰۰۵ / اوی، پتیریا و وست، ۲۰۰۶)؛ بنابراین در الگوی مفهومی تحقیق حاضر، نقش مفاهیم مهمی در رفتار سازمانی مثبت‌گرا مانند سرمایه روانی و رهبری تحول‌آفرین در مقابله با منفی‌گرایی کارکنان در سازمان و با توجه به نقش میانجی توانمندسازی بررسی می‌شوند.

نقش توانمندسازی

اسپریتزر (۱۹۹۵) براساس نظریه کلاسیک ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، نظریه توانمندسازی روان‌شناختی را ارائه دارد و توانمندسازی را به عنوان یک سازه انگیزشی تعریف کرد که در چهار گونه استنباط یا ادراک از شغل متجلی می‌شود: «معناداری»، «شایستگی»، «خودمختاری» و «تأثیرگذاری». معناداری به ارزش اهداف یا مقاصد یک کار اشاره دارد که در ارتباط با استانداردها یا ایده‌آل‌های یک فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد. شایستگی، همان باوری است که یک فرد نسبت به توانایی خود برای انجام ماهرانه فعالیت‌های کاری دارد. خودمختاری به احساس دارا بودن اختیار و استقلال عمل در تنظیم فعالیت‌های کاری و چگونگی انجام آنها برمی‌گردد و تأثیرگذاری، میزانی است که یک فرد می‌تواند بر ستاده‌های استراتژیک، مدیریتی و یا

عملیاتی در کار تأثیرگذار باشد (اسپریترز، ۱۹۹۵). اسپریترز (۱۹۹۶) معتقد است توانمندسازی روان‌شناختی نظریه‌ای گسترده‌تر از نظریه غنی‌سازی شغل است که ویژگی‌های شغل را در محیط سازمانی تکمیل می‌کند. وی بیان می‌دارد که توانمندسازی روان‌شناختی در سطح فردی صورت می‌پذیرد و در مقابل غنی‌سازی شغلی در سطحی گروهی محقق می‌گردد. مطالعه اسپریترز (۱۹۹۵) مشخص کرد متغیرهایی مانند خودکارآمدی، کانون کنترل فرد و میزان اطلاعات در دسترس می‌توانند سطح توانمندسازی روان‌شناختی را پیش‌بینی کنند. در تحقیقات بعدی اسپریترز و همکاران (۱۹۹۷) دریافتند که توانمندسازی رابطه مثبتی با رضایت شغلی و رابطه منفی با احساس فشار کاری دارد.

نقش ظرفیت‌های روانی مثبت

رفتار سازمانی مثبت‌گرا و نیز مفهوم سرمایه روان‌شناختی، بیشتر حاصل مطالعات فرد لوتانز و همکارانش در چند سال اخیر بوده که از مکتب روان‌شناسی مثبت‌گرا سرچشمه گرفته است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷ / لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷). روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد بهینه انسان تمرکز دارد و رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی، کاربردهای آن در محیط کارند. لوتانز (۲۰۰۲) رفتار سازمانی مثبت‌گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد موارد قوت و ظرفیت‌های روانی مثبت‌گرایانه منابع انسانی می‌داند که می‌توانند ارزیابی شوند، توسعه یابند و به طور مؤثری مدیریت شوند تا بهبود عملکرد در محیط کار امروز محقق شود. افزون بر این، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه روان‌شناختی را به عنوان وضعیت روانی مثبت یک فرد در بهبود و توسعه تعریف می‌کنند که شامل ابعاد اطمینان، خوش‌بینی، امید و انعطاف‌پذیری می‌باشد. اطمینان به میزان اعتماد به نفس و مطمئن بودن فرد در مبادرت‌ورزیدن به انجام وظایف چالشی و به‌کارگیری اقدامات ضروری برای موفقیت در آنها اشاره دارد. خوش‌بینی به معنای داشتن استانداردهای مثبت درباره موفقیت در حال و آینده است. امید، به داشتن پشتکار برای رسیدن به اهداف و تغییر مسیر در صورت نیاز برمی‌گردد

و انعطاف‌پذیری به معنای حفظ تعادل روانی و توانایی برگشت‌پذیری به وضعیت طبیعی در صورت مواجهه با مشکلات و سختی‌هاست (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی به منزله تحقق معیارهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌باشد؛ به گونه‌ای که تمایل و آمادگی افراد برای بهبود و توسعه افزایش یافته، در نهایت عملکرد آنها ارتقا می‌یابد.

به نظر می‌رسد هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی، تأثیر منحصر به فردی بر عملکرد و رفتار کارکنان داشته باشند؛ برای مثال، *باندورا* (۱۹۹۷) معتقد است کسانی که احساس کارآمدی بالاتری دارند، تلاش بیشتری برای انجام کار صرف می‌کنند و هنگام مواجهه با مشکلات، استوار و مستحکم‌اند و به تلاش خود برای انجام وظیفه ادامه می‌دهند. *استاجکویچ و لوتانز* (۱۹۹۸) با انجام یک فراتحلیل، رابطه مثبت و معناداری میان خودکارآمدی و شاخص‌های عملکرد یافتند. اگر احساس کارآمدی را به عنوان باور افراد درباره توانایی برای موفقیت در انجام یک وظیفه بدانیم، خوش‌بینی انتظاری است که به موفقیت در آینده مربوط می‌شود. *شایر و کارور* (۱۹۸۵) چنین استدلال می‌کنند که این انتظار از موفقیت یک منبع انگیزشی است که باعث افزایش تلاش افراد می‌شود. *سلیگمن* (۱۹۹۸) رابطه بسیار معناداری میان خوش‌بینی و عملکرد در صنعت بیمه به دست آورد و به این نتیجه رسید که کارگزاران خوش‌بین بیمه، ۳۷ درصد فروش بیشتری داشته، ترک شغل کمتری داشته‌اند. *لوتانز و همکاران* (۲۰۰۷) نیز در تحقیق خود رابطه میان خوش‌بینی و عملکرد کارکنان را در بخش بهداشت و درمان و صنایع بانکی تأیید کرده‌اند. به طور مشابه، تحقیقات گوناگونی درباره امیدواری و تأثیرهای آن انجام شده است. *اسنیدر* (۲۰۰۲) در مطالعه خود نشان می‌دهد افرادی که امیدواری بالایی دارند، نه تنها عزم راسخی برای رسیدن به هدف دارند، بلکه مسیرها و روش‌های متعددی را برای دستیابی به هدف در نظر می‌گیرند و توانایی خاصی در پیش‌بینی موانع و چالش‌ها دارند. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند سازمان‌هایی که کارکنان امیدوارتری

دارند، سودآورترند و مدیران امیدوارتر، واحدهای کاری با عملکرد بهتری دارند (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳).

به طور کلی کسانی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند: به عنوان افرادی امیدوار از لحاظ تمایل به رسیدن به اهداف شناخته می‌شوند؛ از نظر شخصیتی نسبت به دستیابی به نتایج مثبت، خوش‌بین‌اند؛ عزت نفس بالایی دارند؛ معتقدند می‌توانند تفاوت مثبتی در محیط کار خود ایجاد کنند و از انعطاف‌پذیری خوبی برخوردارند. به نظر می‌رسد این سرمایه روان‌شناختی مستقیم با بعد تأثیرگذاری در مدل توانمندسازی روان‌شناختی / سپریتزر مرتبط باشد؛ یعنی افرادی که از نظر سرمایه روان‌شناختی در رتبه بالایی قرار دارند، احتمالاً بر این باور خواهند بود که تأثیر بیشتری بر سازمان خود دارند. به علاوه، افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، روش‌های گوناگونی را برای حل مسائل در نظر می‌گیرند و این روش‌های گوناگون را با اطمینان و بدون اینکه منتظر کسب اجازه از مقامات بالادستی شوند، پیگیری می‌کنند. این وضعیت کاملاً به ابعاد احساس کارآمدی و امیدواری اشاره دارد و به نظر می‌رسد با توانمندسازی نیز مرتبط باشند؛ بدین صورت که وقتی افراد از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، احساس استقلال و کنترل شخصی بیشتری بر محیط کاری خود دارند که این احساس استقلال، یکی از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی به شمار می‌آید.

در نهایت، افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا، تمایل دارند گزینه‌های بیشتری برای رسیدن به یک هدف تعریف و تعیین کنند (امیدواری)؛ به احتمال زیاد، این گزینه‌ها را در محیط کار اعمال و اجرا می‌کنند (احساس کارآمدی)؛ انتظارات مثبتی نسبت به آینده دارند (خوش‌بینی) و قادرند در وضعیت‌های دشوار و ناگوار، سازگاری و انعطاف‌پذیری بالایی از خود نشان دهند (انعطاف‌پذیری). علاوه بر این، می‌توان گفت کارکنان با سرمایه روان‌شناختی بالا، به احتمال بیشتری احساس خودمختاری در محیط کار دارند و می‌توانند با اطمینان مسئولیت‌های کاری خود را انجام دهند؛ بنابراین به وسیله این سازوکارهای روان‌شناختی، روابط مثبتی میان سرمایه روان‌شناختی کارکنان

و استنباط آنها از توانمندسازی در شغل وجود دارد. بر این اساس می‌توان فرضیه اول تحقیق را به شکل ذیل تعیین کرد:

فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی با توانمندسازی دارد.

نقش رهبری تحول‌آفرین

موضوع رهبری تحول‌آفرین، بیشتر حاصل مطالعاتی است که در دهه ۱۹۸۰م و به ویژه از سوی نظریه‌پردازانی مانند برنر (۱۹۷۸) و بس (۱۹۸۵) انجام شد. این محققان چنین استدلال می‌کردند که رهبران تحول‌آفرین پیروان خود را در جهت سطوح بالاتر عملکرد و دیگر ستاده‌های مثبت مرتبط با کار به کمک چهار بُعد متحول می‌کنند: «کارزماتیک بودن»، «انگیزش الهام‌بخش»، «انگیزش منطقی» و «ملاحظات فردی». رهبران تحول‌آفرین چشم‌انداز مشترکی را ارائه می‌دهند که پیروان خود را به توجه به فراسوی منافع شخصی و در نظر داشتن منافع گروه ترغیب می‌کنند. شواهد و مدارک فراتحلیلی به طور قوی رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و دستاوردهای مثبت‌گرایانه مرتبط با کار مانند رضایت شغلی و عملکرد را تأیید می‌کنند (لاو، کروک و سیواسوبرامیان، ۱۹۹۶). کارک، شمیر و چن (۲۰۰۳) در تحقیق خود رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی کارکنان را تبیین کردند و چنین استدلال کردند که رهبران تحول‌آفرین، پیروان را به رهبر تبدیل می‌کنند و بدین ترتیب معنا و مفهوم کار و استقلال عمل را نزد آنها افزایش می‌دهند. بونو و جاج (۲۰۰۳) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که پیروان رهبران تحول‌آفرین، کار خود را مهم دانسته، آن را با خود متناسب می‌دانند. این وضعیت بدین معناست که رهبران تحول‌آفرین پیروانی دارند که به دلیل احساس استقلال عمل بیشتر و نیز به خاطر احساس معناداری و مالکیت بیشتر در شغل، باور بیشتری نسبت به توانمندی خود دارند. در مطالعه دیگری که به وسیله شمیر، هاوس و آرتور (۱۹۹۳) انجام شد، این نظریه به تأیید رسید که رهبران تحول‌آفرین پیروان خود را به سه روش اصلی برمی‌انگیزانند: «از راه افزایش احساس خودکارآمدی پیروان»، «از راه تسهیل هویت‌یابی اجتماعی پیروان با گروه یا سازمان» و «از راه

مرتبط ساختن ارزش‌های کاری سازمان با ارزش‌های پیروان». این روش‌های انگیزشی باعث می‌شوند پیروان سطح خودمختاری بیشتری را در کار احساس کنند و استنباط بالاتری از میزان توانمندی خود داشته باشند. دویبر و همکارانش (۲۰۰۲) و نیز آولیو و همکارانش (۲۰۰۴) در تحقیقات جداگانه‌ای رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی کارکنان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که ادراک پیروان از رهبری تحول‌آفرین، به احساس توانمندی بیشتری در کارکنان منجر می‌شود. براساس این مباحث، فرضیه دوم تحقیق حاضر به شکل ذیل ارائه می‌گردد:

فرضیه دوم: رهبری تحول‌آفرین، رابطه مثبتی با توانمندسازی دارد.

منفی‌گرایی کارکنان؛ بدبینی و تمایل به ترک سازمان

بدبینی و تمایل به ترک سازمان را می‌توان به عنوان وضعیت‌هایی تلقی کرد که بیانگر منفی‌گرایی کارکنان اند. تحقیقات اولیه، بدبینی سازمانی را به عنوان یک مشخصه عمومی در نظر می‌گرفتند که جزء شخصیت افراد قلمداد می‌شد (کانتز و میرویس، ۱۹۸۹)؛ ولی تحقیقات جدیدتر، بدبینی را به عنوان یک سازه خاص مورد توجه قرار می‌دهند (اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷)؛ بنابراین در رویکرد نخست، بدبینی به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر گرفته می‌شود و در رویکرد دوم، بدبینی به عنوان مفهومی خاص، در ارتباط با جامعه، مشاغل، مؤسسات و تغییر سازمانی تعریف و مشخص می‌گردد (دین، برنندز و دارواکار، ۱۹۹۸). بر همین اساس، پنج کانون اصلی در ادبیات موضوع مربوط به بدبینی دیده می‌شود: «بدبینی شخصیتی»، «بدبینی اجتماعی»، «بدبینی حاصل از شغل»، «بدبینی کارکنان» و «بدبینی نسبت به تغییر سازمانی» (آبراهام، ۲۰۰۰). وانوس، ریچرز و آستین (۲۰۰۰) برای نخستین بار اصطلاح بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی را مطرح ساختند و آن را به عنوان دیدگاهی بدبینانه نسبت به موفقیت‌آمیز بودن تغییر تعریف کردند که در آن مسئولان اجرای تغییرات، به خاطر بی‌انگیزه‌بودن یا بی‌لیاقت بودن مورد نکوهش قرار می‌گیرند. وانوس و همکارانش (۲۰۰۰) به این نتیجه رسیدند که بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی در اثر عوامل موقعیتی ایجاد می‌شود، نه

به دلیل احساسات منفی فرد. آنان همچنین به این نتیجه رسیدند که منفی‌گرایی در محیطی که رهبری اثربخش وجود ندارد و مشاکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها ناچیز است، گسترش می‌یابد.

حسن‌پور، نوری و کیایی (۱۳۸۸) براساس مفاهیم و مباحث مدیریت اسلامی، الگویی مفهومی درباره بدبینی سازمانی ارائه کردند و ویژگی‌های شغل، تعاملات با همکاران و سرپرستان و ادراک از سیستم منابع انسانی را به عنوان عوامل اصلی بدبینی سازمانی مطرح ساختند. استنلی، می‌یر و توپولنیتسکی (۲۰۰۵) نیز در تحقیق خود متذکر شدند که بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی، منعکس‌کننده بدبینی کلی نسبت به تغییر سازمانی است و بدبینی کارکنان را نسبت به یک تغییر خاص، مشخص و آشکار نمی‌کند. آنها بر همین اساس مفهوم بدبینی نسبت به یک تغییر خاص را تعریف کردند. کیان (۲۰۰۷) نیز در مطالعه خود، بدبینی نسبت به تغییر را به عنوان نگرشی منفی نسبت به تغییرات سازمانی تعریف کرد که شامل باورنداشتن انگیزه‌های اعلام‌شده از سوی مدیریت برای تغییر، احساس بدبینی و ناامیدی درباره تلاش‌های تغییر و تمایل به تحقیر کردن و انتقاد از تغییرات سازمانی می‌شود.

براساس مباحث مطرح درباره سرمایه روان‌شناختی و نیز بدبینی سازمانی، می‌توان این فرض را مطرح ساخت که کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند؛ یعنی کسانی که عموماً انتظار مثبتی از آینده دارند (خوش‌بینی)؛ گزینه‌های متعددی برای رسیدن به هدف مطرح و مشخص می‌کنند (امید)؛ با اطمینان بیشتری برای رسیدن به موفقیت می‌کوشند (احساس کارآمدی) و در عین حال، در برابر موانع و مشکلات انعطاف‌پذیر و سازگارند (انعطاف‌پذیری)، نسبت به سازمان کمتر بدبین خواهند بود؛ بنابراین می‌توان چنین انتظار داشت که رابطه‌ای منفی میان سرمایه روان‌شناختی و نگرش‌های بدبینانه وجود داشته باشد. افزون بر این، انتظار می‌رود کسانی که معتقدند قادر به تأثیرگذاری در کارند و احساس توانمندی بیشتری می‌کنند، سطح بدبینی پایین‌تری نسبت به سازمان خواهند داشت. بر این اساس، فرضیه‌های سوم و چهارم

تحقیق حاضر به شکل ذیل ارائه می‌شود:

فرضیه سوم: سرمایه روانی با بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی، رابطه منفی دارد.
فرضیه چهارم: توانمندسازی نقشی میانجی در رابطه میان سرمایه روانی و بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی ایفا می‌کند.

افزون بر اینکه تصور می‌شود سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی، رابطه‌ای منفی با بدبینی سازمانی دارند، رهبری تحول‌آفرین نیز می‌تواند رابطه مشابهی با بدبینی سازمانی داشته باشد. حقیقی‌کفاش، مظلومی و میرزاحمدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود در یک سازمان ایرانی براساس الگوی جیمز (۲۰۰۵) پیش‌زمینه‌های بدبینی سازمانی را شامل عدالت سازمانی، انحراف از قراردادهای روان‌شناختی، حمایت سازمانی درک‌شده و تبادل رهبر - عضو در نظر گرفتند. می‌توان گفت کارکنانی که رهبران تحول‌آفرین دارند، به طور ذهنی و منطقی برانگیخته می‌شوند و به طور مداوم برای تفکر خارج از چهارچوب‌های موجود و تعیین‌شده به چالش کشیده می‌شوند و خود را برای تغییرات مثبت با رهبر همانندسازی می‌کنند و از او کسب هویت می‌نمایند که این حالت را می‌توان به عنوان یک نفوذ ایده‌آل در نظر گرفت. افزون بر این، رهبری تحول‌آفرین باید کارکنان را در جهت ایجاد تغییر در سازمان و عملکرد فراتر از انتظار الهام‌بخشی کند و برانگیزاند. به نظر می‌رسد در محیطی که رهبر تحول‌آفرین به طور مستمر وضعیت موجود را به چالش می‌کشاند و کارکنان را برای ایجاد تغییر در سازمان ترغیب می‌کند، کارکنان نسبت به سازمان بدبینی کمتری داشته باشند. بر این اساس، فرضیه‌های پنجم و ششم تحقیق حاضر به شکل ذیل مطرح می‌شوند:

فرضیه پنجم: رهبری تحول‌آفرین، با بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی رابطه‌ای منفی دارد.

فرضیه ششم: توانمندسازی، نقشی میانجی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی ایفا می‌کند.

افزون بر بدبینی سازمانی، تمایل به ترک سازمان نیز یک واکنش منفی متداول دیگر

در کارکنان محسوب می‌شود که بیشتر در ارتباط با ترک خدمت‌های واقعی مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ بدین معنا که اگر تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان بالا باشد، احتمال ترک واقعی سازمان از سوی آنها افزایش خواهد یافت. تحقیقات پیشین نشان دادند که رضایت از پرداخت‌ها، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توانند بر تمایل کارکنان به ترک خدمت تأثیرهای مستقیم و غیرمستقیم داشته باشند (لوم، کروین، کلارک، رید و سیرولا، ۱۹۹۸ / گریفیت، هوم و گارتز، ۲۰۰۰).

۴۱ تمایل به ترک خدمت به عنوان نگرشی منفی گرایانه عاملی مهم در پیش‌بینی ترک شغل واقعی و تعهد سازمانی است (کروسلی، بنت، جکس و برنفلد، ۲۰۰۷). در این باره تأثیر احساس خودکارآمدی قابل تحلیل است. پیرس، کاستوا و دیرکز (۲۰۰۳) نیاز اساسی انسان را به احساس کارآمدی یادآور شده‌اند و معتقدند کارکنان نیاز دارند در یک وظیفه یا دامنه‌ای از وظایف احساس کارآمدی داشته باشند تا به سطح مؤثری از احساس ارزشمندی دست یابند. کسانی که احساس کارآمدی در یک حیطه کاری دارند، اغلب احساس خودارزشمندی بیشتری نیز دارند. پیرس و همکاران (۲۰۰۳) و نیز *باندورا* (۱۹۹۷) چنین استدلال می‌کنند که افراد به سمت وظایف یا حیطه‌هایی جذب می‌شوند که در آن احساس کارآمدی داشته باشند؛ بنابراین اگر نیاز کارکنان به احساس کارآمدبودن از راه مسئولیت‌های شغلی آنان تأمین شود، تمایلی به ترک آن شغل و سازمان نخواهند داشت. افزون بر احساس کارآمدی، کسانی که در یک موقعیت، انتظار موفقیت دارند (خوش‌بینی)، به احتمال کمتری درصدد ترک آن موقعیت برمی‌آیند. در نهایت کارکنانی که انعطاف‌پذیری و سازگاری بالاتری دارند، هنگام مواجهه با موانع و مشکلات کاری، به جای اینکه به دنبال ترک سازمان باشند، به احتمال بیشتری خود را با شرایط دشوار کاری وفق می‌دهند و سازگار می‌شوند؛ بنابراین انتظار آن است که کسانی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، تمایل کمتری به ترک سازمان خواهند داشت.

علاوه بر سرمایه انسانی، کسانی که فکر می‌کنند بر محیط کنترل و تأثیر دارند،

تغییر ایجاد می‌کنند، از استقلال عمل برخوردارند و کار خود را معنادار و بامفهوم می‌دانند (توانمندسازی)، به احتمال کمتری به دنبال ترک سازمان خواهند بود. وقتی کارکنان در نقش سازمانی خود احساس خودمختاری کنند و معتقد باشند می‌توانند تأثیر مثبتی بر سازمان بگذارند، به جای اینکه با ترک سازمان، فرصت موفقیت را از میان ببرند، به احتمال زیاد از این خودمختاری برای موفقیت سازمان استفاده خواهند کرد. اسپریتزر و همکارانش (۱۹۹۷) در مطالعه خودشان روابط میان توانمندسازی و رضایت شغلی را تأیید کردند. جاج و آلیس (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی با عصبانیت کمتر و تحلیل کمتر در شغل که هر دو در تمایل به ترک خدمت نقش دارند، مرتبط می‌شود. سرانجام اسپریتزر و میشر (۲۰۰۲) دریافتند که توانمندسازی با احساس وابستگی به سازمان، رابطه مثبتی دارد. ابیلی و ناستی‌زایی (۱۳۸۸) نیز در تحقیقی که روی پرستاران بیمارستان‌ها انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میان توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبتی وجود دارد؛ بنابراین کارکنانی که در محل کارشان احساس توانمندی می‌کنند، به احتمال کمتری به دنبال ترک سازمان خواهند بود. بر این اساس، فرضیه‌های هفتم و هشتم تحقیق حاضر بدین شکل ذیل ارائه می‌شوند:

فرضیه هفتم: سرمایه روان‌شناختی با تمایل به ترک سازمان، رابطه منفی دارد.

فرضیه هشتم: توانمندسازی، در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.

چنین انتظاری وجود دارد که رهبری تحول‌آفرین نیز رابطه‌ای منفی با تمایل افراد به ترک سازمان داشته باشد و به نظر می‌رسد سازوکارهای متعددی باعث این رابطه منفی می‌شوند: اولاً، رهبر تحول‌آفرین اثربخش، از راه نشان‌دادن همسویی اهداف و ارزش‌های افراد، گروه، رهبر و سازمان، تمایل افراد را به ترک سازمان کاهش می‌دهد (بس و ریجیو، ۲۰۰۶). از دیدگاه پیروان، رهبر مسیر رسیدن به اهداف است و این امر باعث ماندن آنها در سازمان می‌شود؛ ثانیاً، کارزماتیک‌بودن رهبر تحول‌آفرین باعث

می‌شود کارکنان رفتار خود را با رهبر همانندسازی کرده، از او کسب هویت کنند (شمیر و همکاران، ۱۹۹۳)؛ بنابراین پیروان وادار می‌شوند با رهبر همراه بمانند تا این بخش از هویت خود را حفظ کنند. بس و ریجیو (۲۰۰۶) بیان می‌دارند که رهبران تحول‌آفرین از انگیزش الهام‌بخش برای ایجاد تعهد عاطفی نسبت به مأموریت یا هدف استفاده می‌کنند و این تعهد می‌تواند باعث افزایش تمایل فرد به ماندن در سازمان شود. در نهایت، وقتی پیروان باور کنند نیازهای شخصی آنها از راه ملاحظات و توجهات فردی تأمین می‌شود، کمتر به دنبال ترک سازمان و رهبر خواهند بود. بر این اساس، فرضیه‌های نهم و دهم تحقیق حاضر بدین شکل مطرح می‌شوند:

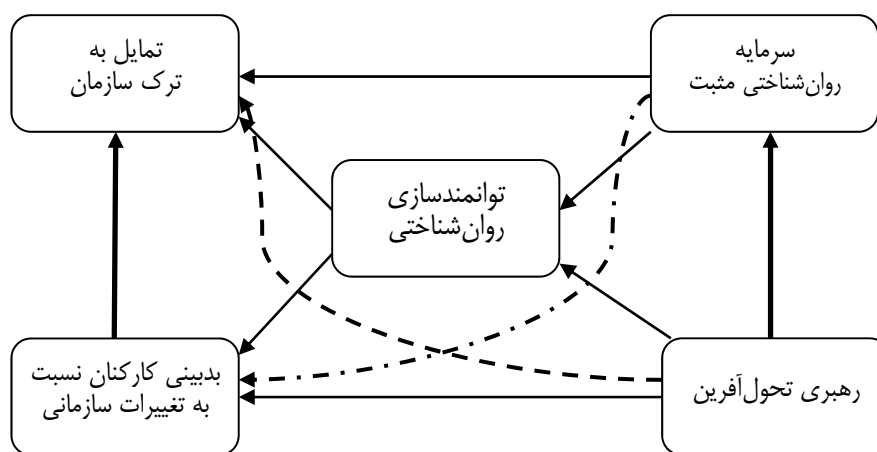
فرضیه نهم: رهبری تحول‌آفرین با تمایل کارکنان به ترک سازمان، رابطه منفی دارد.
فرضیه دهم: توانمندسازی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.

افزون بر فرضیه‌های مذکور، می‌توان روابطی را نیز میان رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی مثبت و نیز میان بدبینی کارکنان و تمایل آنها به ترک سازمان مفروض دانست؛ بدین ترتیب که در رهبری تحول‌آفرین، شاخص‌هایی مانند ملاحظات فردی، نفوذ آرمانی، انگیزش ذهنی و انگیزش الهام‌بخش مطرح‌اند (بس، ۱۹۸۵) و در سرمایه روان‌شناختی مثبت نیز شاخص‌هایی مانند اطمینان، امید، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری وجود دارند (لوتانز، ۲۰۰۷). از بررسی این شاخص‌ها چنین استنباط می‌شود که اگر در سازمانی، رهبری تحول‌آفرین در سطح مناسبی وجود داشته باشد، شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی مثبت نیز در کارکنان نمود بیشتری خواهند یافت. از سوی دیگر، می‌توان چنین انتظار داشت که افزایش سطح بدبینی کارکنان نسبت به سازمان و فعالیت‌های آن می‌تواند در افزایش تمایل آنها بر ترک سازمان تأثیرگذار باشد و قصد ترک خدمت را در کارکنان افزایش دهد. بر این اساس، فرضیه‌های یازدهم و دوازدهم تحقیق به شکل ذیل ارائه می‌شوند:

فرضیه یازدهم: رهبری تحول‌آفرین با سرمایه روان‌شناختی مثبت کارکنان،

رابطه مثبتی دارد.

فرضیه دوازدهم: بدبینی سازمانی با تمایل کارکنان به ترک سازمان، رابطه مثبت دارد. شکل شماره ۱ نیز الگوی مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر ماهیت، تحقیقی توصیفی همبستگی است که می‌کوشد به تبیین روابط موجود میان متغیرهای تحقیق در جامعه آماری مورد مطالعه بپردازد. افزون بر این، از آنجا که در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است، تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی قلمداد می‌شود. سرمایه روان‌شناختی مثبت، رهبری تحول‌آفرین، توانمندسازی روان‌شناختی، تمایل به ترک سازمان و بدبینی سازمانی، متغیرهای تحقیق را تشکیل می‌دهند که به وسیله پرسشنامه‌های مربوط که در تحقیقات پیشین نیز از آنها استفاده شده، سنجیده شده‌اند که روایی و پایایی آنها در تحقیقات پیشین مورد تأیید بوده است. سرمایه روان‌شناختی مثبت با استفاده از پرسشنامه *لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)* سنجیده شده است که در آن چهار بُعد

«اطمینان»، «امید»، «خوش بینی» و «انعطاف‌پذیری» به عنوان ابعاد سرمایه روان‌شناختی مثبت مشخص شده‌اند. توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) سنجیده شده که شامل چهار بُعد «معناداری»، «شایستگی»، «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» است. رهبری تحول‌آفرین از راه پرسشنامه طراحی شده به وسیله بس (۱۹۸۵) اندازه‌گیری شده است که در آن ابعاد «ملاحظه فردی»، «تأثیرگذاری ایده‌آل»، «انگیزش منطقی» و «انگیزش الهام‌بخش» در نظر گرفته شده‌اند. بدینی سازمانی از راه پرسشنامه طراحی شده به وسیله کیان (۲۰۰۷) سنجیده شده است که بر نگرش کارکنان درباره اقدامات و تغییرات انجام‌شده به وسیله مدیران سازمان تمرکز دارد. در نهایت از پرسشنامه طراحی شده به وسیله شور و مارتین (۱۹۸۹) برای سنجش تمایل کارکنان به ترک سازمان استفاده شده است. به منظور اطمینان بیشتر، از نظر برخی اساتید رشته مدیریت درباره استفاده از پرسشنامه‌های مذکور استفاده شد و به منظور تأیید پایایی آنها ضریب آلفای کرونباخ برای هر پرسشنامه و ابعاد هر یک محاسبه شد که به طور خلاصه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. همه این ضرایب بیانگر تأیید پایایی ابزار تحقیق‌اند.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تحقیق

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه روان‌شناختی	۰/۸۶۰۱	رهبری تحول‌آفرین	۰/۹۲۲۲
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۷۷۷۸	بدینی سازمانی	۰/۸۰۵۵
تمایل به ترک سازمان	۰/۷۴۹۵		

کارکنان شعبه‌های سازمان تأمین اجتماعی استان قم، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند که پرسشنامه تحقیق، در میان نمونه‌ای از آنها توزیع شد و اطلاعات مورد نیاز از این راه جمع‌آوری گردید. با توجه به محدود بودن جامعه آماری تحقیق،

از فرمول ذیل برای تعیین حجم نمونه استفاده شد:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2} = \frac{205 \times 3.8416 \times 0.667}{0.01 \times 204 + 3.8416 \times 0.667} = 114.13$$

در نهایت ۸۶ پرسشنامه تکمیل شده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند که نرخ برگشت بیش از ۷۵ درصد را نشان می‌دهد و برای انجام تحلیل‌ها مورد قبول است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از فنون آمار توصیفی و استنباطی، تجزیه و تحلیل شدند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، به این دلیل که جهت رابطه میان متغیرها در مدل مفهومی مشخص شده، از تحلیل رگرسیون و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

با توجه به مطالب پیش‌گفته، برای بررسی فرضیه‌های رابطه‌ای تحقیق حاضر، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول شماره ۲ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون

نتیجه آزمون	ضریب استاندارد شده (β)	ضریب معناداری	ضریب تعیین	آماره d دوربین واتسون	
تأیید	۰/۶۰۴	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵	۱/۹۲	فرضیه ۱
تأیید	۰/۲۸۹	۰/۰۳۲	۰/۱۹۶	۲/۱۵	فرضیه ۲
تأیید	-۰/۴۲۷	۰/۰۲۰	۰/۲۱۶	۱/۸۰	فرضیه ۳
تأیید	-۰/۴۷۴	۰/۰۰۰	۰/۲۲۴	۱/۹۴	فرضیه ۵
تأیید	-۰/۴۴۷	۰/۰۱۷	۰/۲۲۲	۱/۶۰	فرضیه ۷
تأیید	-۰/۲۴۸	۰/۰۲۲	۰/۰۶۱	۱/۶۸	فرضیه ۹
رد	۰/۱۱۹	۰/۲۷۳	۰/۰۱۴	۱/۷۸	فرضیه ۱۱
رد	۰/۱۰۹	۰/۳۱۹	۰/۰۱۲	۱/۶۷	فرضیه ۱۲

برای بررسی فرضیه‌های ۴، ۶، ۸ و ۱۰ به دلیل وجود متغیر میانجی، براساس تحلیل رگرسیون عمل می‌شود که خلاصه نتایج آن در جداول ذیل آمده است. براساس نظرات بارون و کنی (۱۹۸۶) تأیید نقش میانجی برای یک متغیر، نیازمند وجود شرایطی است که عبارت‌اند از:

- اول، معادله اول رگرسیون نشان دهد که متغیر مستقل به متغیر وابسته مرتبط می‌شود.
- دوم، معادله دوم رگرسیون نشان دهد که متغیر مستقل به متغیر میانجی مرتبط می‌شود.
- سوم، معادله رگرسیون سوم نشان دهد که متغیر میانجی به متغیر وابسته مرتبط می‌شود و در ضمن، سطح معناداری در معادله سوم کمتر از سطح معناداری معادله دوم باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه چهارم

فرضیه چهارم: توانمندسازی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی، نقشی میانجی ایفا می‌کند.				
مدل رگرسیون	آماره d دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب استاندارد شده (β)
معادله اول رگرسیون	۱۸۰	۰.۲۱۶	۰.۰۲۰	-۰.۴۲۷
معادله دوم رگرسیون	۱۹۶	۰.۳۶۵	۰.۰۰۰	۰.۶۰۴
معادله سوم رگرسیون	۱۸۱	۰.۲۲۷	۰.۰۱۳	-۰.۴۶۵

نتایج جدول پیشین نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی مثبت، با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. در ضمن میان سرمایه روان‌شناختی مثبت با بدبینی سازمانی، رابطه منفی معناداری دیده می‌شود. از سوی دیگر، میان

توانمندسازی روان‌شناختی و بدبینی سازمانی، رابطه منفی وجود دارد که در سطح ۹۵ درصد معنادار بوده است. همچنین سطح معناداری در معادله سوم، کمتر از سطح معناداری در معادله دوم است. بر این اساس شرایط سه‌گانه یادشده برقرار است و می‌توان گفت توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی مثبت و بدبینی سازمانی، نقش میانجی ایفا می‌کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه ششم

فرضیه ششم: توانمندسازی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی، نقشی میانجی ایفا می‌کند.				
مدل رگرسیون	آماره d دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب استاندارد شده (β)
معادله اول رگرسیون	۱/۹۴۴	۰/۲۲۴	۰/۰۰۰	-۰/۴۷۴
معادله دوم رگرسیون	۲/۱۵۱	۰/۱۹۶	۰/۰۳۲	۰/۲۸۹
معادله سوم رگرسیون	۱/۸۱۱	۰/۲۲۷	۰/۰۱۳	-۰/۴۶۵

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین، با بدبینی سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد. افزون بر این، رابطه مثبت میان رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی روان‌شناختی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. در ضمن، توانمندسازی روان‌شناختی نیز با بدبینی سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد؛ ولی برای تأیید نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و بدبینی سازمانی، شرط سوم وجود ندارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه هشتم

فرضیه هشتم: توانمندی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.				
مدل رگرسیون	آماره d دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب استاندارد شده (β)
معادله اول رگرسیون	۱/۶۰	۰/۳۲۲	۰/۰۱۷	-۰/۴۴۷
معادله دوم رگرسیون	۱/۹۲۶	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	۰/۶۰۴
معادله سوم رگرسیون	۱/۷۶۴	۰/۱۳۱	۰/۰۰۰	-۰/۳۶۱

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که میان سرمایه روان‌شناختی مثبت و تمایل به ترک سازمان، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به علاوه، رابطه مثبت میان سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی، معنادار است و در ضمن اینکه رابطه منفی میان توانمندی روان‌شناختی و تمایل به ترک سازمان، معنادار است، سطح معناداری آن کمتر از سطح معناداری میان سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی است. از این رو، شروط سه‌گانه برای تأیید نقش متغیر میانجی وجود دارد و می‌توان گفت توانمندی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه دهم

فرضیه دهم: توانمندی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.				
مدل رگرسیون	آماره d دوربین واتسون	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب استاندارد شده (β)
معادله اول رگرسیون	۱/۶۸۰	۰/۰۶۱	۰/۰۲۲	-۰/۲۴۸

۰/۲۸۹	۰/۰۳۲	۰/۱۹۶	۲/۱۵۱	معادله دوم رگرسیون
-۰/۳۶۱	۰/۰۰۱	۰/۱۳۱	۱/۷۶۴	معادله سوم رگرسیون

نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که میان رهبری تحول‌آفرین و تمایل به ترک سازمان، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. افزون بر این، رابطه مثبت میان رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی در سطح ۹۵ درصد اطمینان، معنادار است. همچنین نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که میان توانمندسازی روان‌شناختی و تمایل به ترک سازمان، رابطه منفی معنادار وجود دارد؛ ولی این سطح معناداری بیشتر از سطح معناداری رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی است. از این رو، شرط سوم برای تأیید نقش میانجی، توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و تمایل به ترک سازمان وجود ندارد و نمی‌توان گفت توانمندسازی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و تمایل به ترک سازمان، نقشی میانجی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، بررسی نقش متغیرهای روان‌شناسی مثبت‌گرا در کاهش منفی‌گرایی کارکنان است که بدین منظور نقش متغیرهای سرمایه روان‌شناختی مثبت، توانمندسازی روان‌شناختی و نیز رهبری تحول‌آفرین در بدینی سازمانی و تمایل کارکنان به ترک سازمان مورد مطالعه قرار گرفتند. رفتار سازمانی مثبت‌گرا از جمله مفاهیم و مباحث نسبتاً جدید در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی است که می‌تواند کاربردهای وسیعی در مدیریت و بهبود عملکرد کارکنان و سازمان‌ها داشته باشد. بر این اساس پژوهش حاضر می‌کوشد به این موضوع بپردازد که مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا، در کاهش منفی‌گرایی کارکنان و به ویژه در کاهش بدینی سازمانی و نیز کاهش تمایل کارکنان به ترک سازمان چه نقشی می‌توانند داشته باشند. نگاهی به ابعاد

متغیرهای سرمایه روانی، رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی روان‌شناختی، اهمیت این متغیرها را کاملاً آشکار می‌سازد. نتایج تحلیل رگرسیون، بیشتر فرضیات تحقیق حاضر را مورد تأیید قرار داده است؛ به ویژه اینکه یافته‌های تحقیق نشان دادند سرمایه روان‌شناختی و رهبری تحول‌آفرین، با توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبتی داشته، از سوی دیگر، با بدبینی سازمانی و تمایل کارکنان به ترک سازمان رابطه‌ای منفی دارند. به عبارت دیگر، افزایش سرمایه روان‌شناختی و توسعه قابلیت‌های رهبری تحول‌آفرین علاوه بر اینکه می‌تواند باعث بهبود توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان شوند، می‌تواند باعث کاهش منفی‌گرایی کارکنان از لحاظ تمایل به ترک سازمان و بدبینی سازمانی شوند. براساس استدلال اسپریتزر (۱۹۹۵)، توانمندسازی کارکنان می‌تواند فواید بسیاری برای سازمان‌ها داشته باشد و نتایج تحقیق حاضر نیز نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی و رهبری تحول‌آفرین عواملی تأثیرگذار در ارتقای توانمندسازی کارکنان محسوب می‌شوند. افزون بر این، یافته‌های تحقیق حاضر مشخص می‌سازد که هم سرمایه روان‌شناختی و هم رهبری تحول‌آفرین، نقش مؤثری در کاهش بدبینی سازمانی و کاهش تمایل کارکنان به ترک سازمان ایفا می‌کنند؛ بنابراین از راه توجه به سرمایه روان‌شناختی و رهبری تحول‌آفرین و تلاش برای توسعه آنها در کارکنان و مدیران سازمان می‌توان زیان‌های ناشی از منفی‌گرایی کارکنان را کاهش داد.

علاوه بر این، یافته‌های تحقیق حاضر نشان دادند که توانمندسازی می‌تواند به عنوان متغیری میانجی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بدبینی سازمانی در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی بالای کارکنان از راه بهبود توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند باعث کاهش بدبینی سازمانی شود. همچنین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و تمایل کارکنان به ترک سازمان نیز مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی از راه بهبود توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند باعث کاهش بدبینی سازمانی شود و تمایل کارکنان به ترک خدمت را کاهش دهد. با این حال، هرچند رابطه منفی میان رهبری

تحول‌آفرین با بدبینی سازمانی و نیز با تمایل به ترک سازمان تأیید شده است؛ ولی یافته‌های نوشتار حاضر، نقش میانجی توانمندسازی را در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین با بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان تأیید نکرد؛ یعنی توانمندسازی روان‌شناختی را نمی‌توان به عنوان عاملی مهم و تعیین‌کننده در بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان در نظر گرفت. در تحلیل این قضیه باید به این نکته توجه داشت که در پژوهش حاضر، بدبینی سازمانی براساس نگرش کارکنان نسبت به تغییرات انجام‌شده در سازمان سنجیده شده است؛ بنابراین شاید بتوان این وضعیت را به دلیل نقش مستقیم رهبران در برنامه‌ریزی و اجرای تغییرات سازمانی تحلیل کرد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت رهبران سازمانی نقش تعیین‌کننده‌تر و مستقیم‌تری در نگرش کارکنان نسبت به تغییرات سازمان دارند. از سوی دیگر، باید به این نکته نیز توجه کرد که توانمندسازی تا اندازه بسیاری تحت تأثیر طراحی شغل نیز قرار دارد که این امر می‌تواند در نتایج به دست آمده مؤثر باشد. همین تحلیل را می‌توان درباره رابطه رهبری تحول‌آفرین به تمایل به ترک سازمان مطرح ساخت. البته در این مورد باید رهبری تحول‌آفرین را به عنوان یک عامل وضعیتی در نظر گرفت که می‌تواند تأثیر بسیاری بر تمایل کارکنان به ترک سازمان ایفا کند. با این حال، تحقیقات بیشتری در این باره نیاز است.

نکته دیگری که از یافته‌های تحقیق حاضر به دست می‌آید، عدم تأیید معناداری رابطه مثبت میان رهبری تحول‌آفرین با سرمایه روان‌شناختی و نیز عدم تأیید معنادار بودن رابطه مثبت میان بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان می‌باشد. درباره رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی می‌توان این‌گونه استدلال کرد که سرمایه روان‌شناختی و ابعاد مشخص‌کننده آن فقط تحت تأثیر عوامل سازمانی نیستند، بلکه در طول زندگی یک فرد و از دوران کودکی شکل می‌گیرند و عوامل اجتماعی دیگری در شکل‌گیری آن مؤثرند. از این رو، رهبری تحول‌آفرین به عنوان فقط یک عامل زمینه‌ای در سازمان نمی‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش یا کاهش آن داشته باشد. با این حال، باید عوامل سازمانی بیشتری را در رابطه با شکل‌گیری و پرورش

سرمایه روان‌شناختی مورد مطالعه قرار داد. درباره عدم تأیید رابطه مثبت میان بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان نیز می‌توان این‌گونه تحلیل کرد که در تحقیق حاضر، بدبینی سازمانی براساس نگرش کارکنان نسبت به تغییرات سازمان سنجیده شده است و شاید به همین دلیل، رابطه‌ای با تمایل به ترک سازمان نداشته است. علاوه بر این، بدبینی را می‌توان به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر گرفت که در ابتدای ورود فرد به سازمان همراه او بوده است و شاید به همین جهت است که برخی محققان مانند کانتر و میرویس (۱۹۸۹) و ریچرز، وانوس و آستین (۱۹۹۷) در بررسی بدبینی سازمانی توجه ویژه‌ای به بدبینی عمومی کارکنان به عنوان یک ویژگی شخصیتی داشته‌اند. تحقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیق خود به نتیجه مشابهی رسیده‌اند. در تحقیق آنها نیز رابطه میان بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان تأیید نشد؛ هرچند در این باره به تحقیقات بیشتری نیاز است؛ به گونه‌ای که در ادبیات موضوع، تحقیقات زیاد و جامعی که به طور مستقیم به بررسی روابط میان رهبری تحول‌آفرین و سرمایه روان‌شناختی و همچنین رابطه میان بدبینی سازمانی و تمایل به ترک سازمان پرداخته باشند، وجود ندارد.

منابع

۱. ایبیلی، خ.، ناستی زایی، ن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستانهای شهر زاهدان. *طلوع بهداشت*. ۸ (۱-۲)، ۲۶-۴۰.
۲. حسن پور، الف.، نوری، ر. و کیایی، م. (۱۳۸۸). بدینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. *فرهنگ مدیریت*. ۷ (۱۹)، ۱۱۹-۱۴۱.
۳. حقیقی کفاش، م.، مظلومی، ن. و میرزامحمدی، ف. (۱۳۹۰). پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان). *مطالعات بهبود و تحول*. ۲۱ (۶۴)، ۱۱۷-۱۳۹.
4. Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. 126 (3), 269-292.
5. Andersson, L. M. & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18, 449-469.
6. Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). Positive psychological capital: a new lens to view absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(4), 42-60.
7. Avolio, B. J., Zhu, W., & Koh, W. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of

- psychological empowerment and moderating role of structural distance. **Journal of Organizational Behavior**. 25(8), 951-968.
8. Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: Freeman.
 9. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**. 51(6), 1173-1182.
 10. Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
 11. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership**. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
 12. Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: toward understanding the motivational effects of transformational leaders. **Academy of Management Journal**. 46 (3), 554-571.
 13. Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Free Press.
 14. Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. **Journal of Applied Psychology**. 92 (4), 1031-1042.
 15. Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. **Academy of Management Review**. 23 (2), 341-352.

16. Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: a field experiment. **Academy of Management Journal**. 45 (4), 735-744.
17. Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. **Journal of Management**. 26(2), 463-488.
18. Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. **Journal of Applied Psychology**. 89 (4), 661-673.
19. Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). **The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion**. San Francisco: Jossey-Bass.
20. Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. **Journal of Applied Psychology**. 88, 246-255.
21. Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: a meta-analytic review of the MLQ literature. **The Leadership Quarterly**. 7 (2), 385-425.
22. Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. **Journal of**

- Organizational Behavior**. 19 (2), 305-320.
23. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**. 23 (4), 695-706.
24. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. **Journal of Management**. 33 (3), 321-349.
25. Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. **Management and Organization Review**. 1 (2), 247-269.
26. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge**. Oxford: Oxford University Press.
27. Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. **Leadership and Organizational Development Journal**. 24 (1), 26-31.
28. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). Toward a theory of psychological ownership in organizations. **Academy of Management Review**. 26 (2), 298-310.
29. Qian, Y. (2007). **A communication model of employee cynicism toward organizational change**, Ph.D. Dissertation, School of Communication Studies.
30. Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997).

Understanding and managing cynicism about organizational change. **Academy of Management Executive**. 11 (1), 48-59.

31. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. **Health Psychology**. 4(2), 219-247.
32. Seligman, M. E. P. (1998). **Learned optimism**. New York: Pocket Books.
33. Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: a self-concept based theory. **Organization Science**. 4 (4), 577-593.
34. Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. **Human Relations**. 42 (7), 625-638.
35. Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. **Psychological Inquiry**. 13 (2), 249-276.
36. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**. 38 (4), 1442-1465.
37. Spreitzer, G. M. (1996). Social structure characteristics of psychological empowerment. **Academy of Management Journal**. 39 (2), 483-504.
38. Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go? Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. **Journal of Organizational Behavior**. 23 (4), 707-729.

39. Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain. **Journal of Management**. 23 (4), 679-704.
40. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: a meta-analysis. **Psychological Bulletin**. 124 (2), 240-261.
41. Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. **Journal of Business and Psychology**. 19 (4), 429-459.
42. Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedents, and correlates. **Group and Organization Management**. 25 (1), 132-153.

