

مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

محسن اسماعیلی ثانی^{۱*}

محدثه کلوتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۲۸

چکیده

نیروی انسانی را باید به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. از این رو شناسایی عواملی که منجر به افزایش رضایت شغلی می شوند از اهمیت زیادی برخوردارند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام گرفت. نمونه‌ی آماری پژوهش حاضر را ۱۴۲ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می دهند. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی و آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2 استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رهبری تحول گرا بر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی نیروی انسانی اثر مثبت دارد. همچنین سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت داشته و در رابطه بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی نیروی انسانی نقش میانجی جزئی دارد؛ بنابراین رهبری تحول گرا و سرمایه روانشناختی و ابعاد آن ها می توانند عوامل مؤثری در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان باشند.

واژگان کلیدی

سبک رهبری، رهبری تحول گرا، سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی کارکنان.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. (نویسنده مسئول: mxh71@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت راهبردی در سازمان های ورزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.

۱. مقدمه

عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شتابنده نام گرفته است. در شرایط متلاطم هزاره‌ی سوم، سازمان‌ها برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی‌سابقه هماهنگ نموده و به موازات تغییرات سخت‌افزاری، نیروی انسانی و نرم‌افزاری خود را نیز به روز کنند. در این رهگذر، تغییر در شیوه‌های مدیریت و رهبری سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که شیوه‌های سنتی مدیریت و رهبری، در شرایط متحول و پویای امروزی، فاقد اثربخشی لازم می‌باشد (لیونتوز^۱، ۱۹۹۲؛ لیتوود^۲، ۱۹۹۲).

منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (براتی و دیگران، ۱۳۹۲). هنگامی که اجزای رهبری تحول‌آفرین به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه‌مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحول‌آفرینی اثربخش، احتمال این که شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (احمدی بالادهی، ۱۳۹۸).

سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول‌گرا با خلق ایده‌ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان‌ها قرار می‌دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی را خواهند داد (بنسپردی و اسماعیلی، ۱۳۹۷).

رهبری تحول‌گرا، فرایندی آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مطلوب روابط قدرت بین رهبران و پیروان را برای رسیدن به اهداف جمعی و دگرگونی‌های واقعی منطبق با الگوی نظام‌های اجتماعی بنا کرده است و البته این دسته از نظام‌ها، از طریق طرح‌های مشارکتی قابل اعتماد دنبال می‌شوند (صفایی شکیب و همکاران، ۱۳۹۴). تحقق این نوع رهبری، نیازمند تغییرهای معنی‌دار در روابط قدرت، تحول در سلسله مراتب قدرت و نیز انتقال آن به سطح افقی مبتنی بر تساوی عمومی خواهد بود (ارکاتلا^۳، ۲۰۰۸). مدارک و شواهد موجود حاکی از آن است که این سبک رهبری در مقایسه با رهبری تعامل‌گرا، برتری‌های زیادی داشته و این رهبران در کسب اهدافشان موفق‌تر عمل می‌کنند، به طوری که هنگام هدایت و تحریک افراد خود به گونه‌ای عمل می‌کنند که افراد نه تنها منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند، بلکه تلاشی مضاعفی را برای دستیابی به موفقیت سازمانی به کار می‌گیرند (ریوورز و همکاران^۴، ۲۰۰۸). به عبارتی دیگر، رهبران تحول‌گرا از دید زیردستانشان رهبرانی هستند که همیشه از آن‌ها محافظت می‌کنند و با ایجاد چشم اندازهای روشن و جذاب افرادشان را تشویق و ترغیب می‌کنند

1. Lontos
2. Leithwood
3. Erkutlu
4. Reuvers et al

(احمد و همکاران^۵، ۲۰۱۷). ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگی‌های بارز رهبران تحول‌گرا است. درحقیقت با توجه به ترغیب‌ها و تشویق‌ها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول‌گرا بر روی پیروان صورت می‌گیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بهبود و بازسازی سازمان، روش‌های نو و پیشرفته را جایگزین روش‌های سنتی حل مسئله می‌نمایند (اسپریتزر و همکاران^۶، ۲۰۰۵). رهبران تحول‌گرا از طریق ارتباطات هدایتی-حمایتی و برقراری رابطه بین توانایی‌های کارکنان با اهداف آینده نگرانه، به خوبی بستر و زمینه لازم را برای تقویت عملکرد کارکنان فراهم می‌سازند (بنسپردی و اسماعیلی، ۱۳۹۷).

در ادبیات تحقیق چهار عامل انگیزش الهام بخش^۷، نفوذ آرمانی^۸، ملاحظات فردی^۹ و ترغیب ذهنی^{۱۰} را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتاری رهبری تحول‌گرا معرفی کرده‌اند. انگیزش الهام بخش یعنی ارائه‌ی چشم‌اندازی جذاب از آینده، استفاده از استدلال‌های عاطفی و نمایش خوشبینی و اشتیاق؛ نفوذ آرمانی، شامل رفتارهایی مانند فداکاری برای منافع گروه، تعیین یک الگوی شخصی و بیان استانداردهای اخلاقی بسیار بالاست؛ ملاحظات فردی به معنای ارائه‌ی پشتیبانی، تشویق و دستورالعمل روشن برای پیروان است و ترغیب ذهنی، یعنی رفتارهایی که آگاهی پیروان از چالش‌ها و مشکل‌ها را از منظری جدید افزایش می‌دهد (جاین و داگل^{۱۱}، ۲۰۱۵).

رهبران تحول‌گرا، قابلیت تحریک کارکنان، برای عملکرد کاری فراتر از حد انتظار را دارند؛ در این صورت است که کارکنان، نسبت به کار و پیامدهای آن التزام بیشتری پیدا می‌کنند و آن را به صورت افزایش رضایت شغلی و تلاش بیشتر بروز می‌دهند (گاردنر و آولیو^{۱۲}، ۱۹۹۸؛ هوول و آولیو^{۱۳}، ۱۹۹۳).

اسپکتور (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (نصیری ولیک بنی و عمادی پاشاکلائی، ۱۳۹۴). مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه مهم می‌باشد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (اسپکتور^{۱۴}، ۱۹۹۷).

تحقیقات نشان می‌دهند که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر می‌باشد: ۱- عواملی که مربوط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمان است. ۲- عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن در محل انجام دادن کار می‌باشد. ۳- عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان می‌باشد. به طور کلی رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است. در گذشته رضایت شغلی بیشتر بر اساس سلسله مراتب مازلو انجام می‌گرفت و تمرکز

5. Ahmad et al

6. Spreitzer et al

7. Inspirational Motivation

8. Idealized Influence

9. Individual Consideration

10. Intellectual Stimulation

11. Jain & Duggal

12. Gardner & Avolio

13. Howell, J. M., & Avolio

14. Spector

بر ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد از قبیل پرداخت حقوق و دستمزد و منزلت و احترام به افراد بود؛ اما امروزه محققان، بیشتر به فرایندهای شناختی توجه دارند تا نیازهای اساسی و بنیادی (تابلی و همکاران، ۱۳۹۴). مفهوم رضایت شغلی کارمندان در ادبیات است که محققان از زوایای مختلف، پیش‌بینی کننده‌های این سازه کلیدی در تحقق سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند (کیل و هیلمارام^{۱۵}، ۲۰۱۲). کارکنان به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر هر سازمان دارای نگرش‌ها، افکار و عقاید و حتی نیازهای متفاوتی هستند. رضایت این افراد از نحوه عملکرد مدیریت، شرایط فیزیکی کار و سایر موارد باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. به‌طور حتم، رضایت کارکنان موجب افزایش بهره‌وری و افزایش مشارکت آن‌ها در روند وظایف می‌گردد (احسانی و حاج‌هاشمی، ۱۳۸۴). در واقع، رضایت شغلی به عنوان شیوه نوین برای پاسخ‌گویی به محرک‌های محیطی به یکی از با اهمیت‌ترین مباحث مدیریتی مبدل شده است. توسعه و گسترش روز افزون علوم و فنون، پیچیده‌تر شدن عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و مطرح‌شدن اندیشه‌های نو، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییر مداوم دنیا اهمیت و ضرورت رضایت شغلی را بیش از پیش آشکار ساخته است. از این رو، برای ارتباط رهبری تحول‌گرا با رضایت شغلی اهمیت بسزایی قائل شده‌اند.

از طرفی، یکی از مفاهیمی که متأثر از جنبش روانشناسی مثبت‌گرا در حوزه رفتار سازمانی شکل گرفته، سرمایه روانشناختی^{۱۶} است. سرمایه روانشناختی، مفهوم جدید و مهمی در حیطه رفتار سازمانی مثبت به شمار می‌رود؛ به‌طوری که بعضی محققان، بر اهمیت مفهوم‌سازی و سنجش آن در سازمان تأکید بسیار کرده‌اند (یزدانشناس و خشنود، ۱۳۹۳).

سرمایه روانشناختی که ترکیبی از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است، به‌عنوان یک سازه مرکزی اثرات انگیزشی بیشتری نسبت به هر یک از اجزای آن به صورت انفرادی دارند. سرمایه روانشناختی به جهت ماهیت انعطاف‌پذیر و برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه، کمتر از سوی رقبا تقلید می‌شود، در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار خواهد بود؛ بنابراین، سرمایه روانشناختی به عنوان یک نقطه اتصال بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی محسوب شده و ایجاد نیروی هم‌افزایی بین این دو خواهد نمود و با ایجاد هم‌افزایی بین انواع سرمایه‌ها، واریانس بیشتری در پیش‌بینی متغیرهای سازمانی ارائه می‌کند. سرمایه روانشناختی با عملکردهایی همچون کارآفرینی، خلاقیت و عملکرد نوآورانه رابطه مثبت دارد و باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان‌ها به‌ویژه در شرایط دشوار و بحرانی می‌گردد (لوتانز و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۷). بررسی تحقیقات بیشتر نشان می‌دهد که سرمایه روان شناختی رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مشتری‌مداری، کسب مزیت رقابتی، احساس بهزیستی و رابطه منفی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی دارد (ناستی زایی و همکاران، ۱۳۹۵). با این حال، تعداد اندکی از مطالعات انجام شده به بررسی اثرات واسطه‌ای سرمایه روانشناختی پرداخته‌اند (ریولی و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۲؛ ونکاتش و بلاسکوویچ^{۱۹}، ۲۰۱۲). کیم (۲۰۱۵) اظهار می‌کند که استفاده از

15. Kifle & Hailemariam

16. Psychological Capital, or PsyCap

17. Luthans et al

18. Riolfi et al

19. Venkatesh & Blaskovich

دیدگاه تفکر مثبت به ویژه در محیط کار پیشرفته، یک عامل ضروری برای بهبود روانشناسی فرد است. رفتار سازمانی مثبت ظرفیت‌های یک سازمان را ارتقا داده به طوری که برای موقعیت‌های مختلف از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد. رفتار سازمانی مثبت در صنعت ورزش، یکی از رقابتی‌ترین محیط‌های شغلی را ایجاد می‌کند که در آن نیاز به فراهم آوردن شرایط تجربه کاری و بهبود وضعیت کارکنان دارد. سرمایه روانشناختی مرتبه بالاتری از خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است و به طور بالقوه تأثیرات متقابلی بر نتایج فردی و سازمانی دارد. سطح سرمایه روانشناختی کارکنان با رفتار رهبران، فرهنگ سازمانی و دیدگاه‌ها و نگرش‌های فردی تعیین می‌شود. هدف نهایی رفتار سازمانی مثبت پیگیری تندرستی، شادی و رفاه کارکنان است حتی فراتر از عملکرد سازمانی؛ و بر تأثیر رفتار سالم روانشناختی کارکنان بر نتایج سازمانی تأکید دارد.

بنابراین، برای درک چگونگی و میزان تأثیر سرمایه روانشناختی بر بهتر شدن محیط کار، لازم است که نقش واسطه‌ای آن به طور تجربی به وسیله یک مدل تحقیقی ادغام شده نیز بررسی شود.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در تحقیقات داخلی، حیدری‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به مطالعه نقش سرمایه‌های فکری و روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری و تسهیم دانش بر بازارگرایی تأثیر مثبت و معناداری دارند، سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارند. احمدی بالادهی (۱۳۹۸) پژوهشی را با هدف سبک مدیریت تحول‌گرا به عنوان یک عامل مهم و اثرگذار در مدیریت سازمان انجام داده و نقش آن را در بهبود رضایت شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان داد که مدیریت تحول‌گرا تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی دارد. غفوری و محمودی (۱۳۹۷) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی تحول‌آفرین در میزان افزایش رضایت کارکنان اداره بازرگانی بوکان به این نتایج دست یافتند که بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه اصلی این تحقیق تأیید شد، در حالی که بین فرضیه‌های فرعی از ۳ فرض موجود، دو فرض مورد تأیید واقع گشت و یک فرض رد شد. عابدینی و جهانگیرفرد (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد تیمی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین فاکتورهای انگیزش روحی و کار تیمی و ملاحظات نیز همبستگی معنادار آماری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد و بین فاکتور نفوذ و کار تیمی همبستگی معنادار در سطح ۹۵ درصد وجود دارد. نصیری ولیک بنی و عمادی پاشاکلاهی (۱۳۹۴) تحقیقی با هدف تحلیل همبستگی سبک رهبری تحولی-تعاملی مدیران با رضایت شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که میزان بکارگیری سبک رهبری تحولی بالاتر از حد متوسط، سبک رهبری تعاملی و میزان رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط است. همچنین نتایج بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین هر یک از مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی با رضایت شغلی می‌باشد ولی بین سبک رهبری تعاملی با رضایت شغلی ارتباط منفی بوده و معنادار نیست. طاهری لاری و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با هدف بررسی نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه‌ی بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان انجام دادند. یافته‌ها، نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان را تأیید کردند. اکبری و صالحی (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه‌ی سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با اثربخشی، انگیزش

و رضایت کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که پیآمدهای رهبری (انگیزش کارکنان، رضایت کارکنان و اثربخشی رهبری) با سبک رهبری تحول‌آفرین، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین شکاف معناداری بین نمرات خودارزیابی و نمرات پیروان به دست آمد؛ اما به گونه‌ای که مدیران، معاونین و رؤسا در ارزیابی، نمرات بالاتری را به خود داده بودند. همچنین، تفاوت معناداری بین پیآمدهای رهبری و وضعیت سبک رهبری تحول‌آفرین در بین سطوح مدیریتی به تأیید رسید. بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پیروان و ادراک‌شان از سبک و پیآمدهای رهبری فقط در سطح معاونین رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نورشاهی (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه پیآمدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا در میان روسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که سبک رهبری تحولی نقش مؤثری در افزایش رضایت‌مندی و تلاش بالاتر از حد انتظار در میان همکاران را دارد. بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱) پژوهشی را با عنوان ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌گرای مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

در تحقیقات خارجی، کیم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی سرمایه روانشناختی در سازمان‌های ورزشی: امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی در میان کارکنان ورزشی را مورد بررسی قرار دادند. هدف از این مطالعه ارائه یک تصویر جامع از رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های ورزشی با داشتن درک بهتری از سرمایه روانشناختی کارکنان ورزشی برای ایجاد نگرش‌های مطلوب (رضایت شغلی و رفتار سالم روانشناختی)، رفتارهای شهروندی و عملکرد بود. یافته‌ها نشان داد که در مدل مفهومی مربوط به امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی در میان کارکنان ورزشی، عواملی شناسایی شد که به طور بالقوه بر سرمایه روانشناختی کارکنان تأثیر می‌گذارند و افزایش سرمایه روانشناختی را به همراه دارند. همچنین، در این مدل سه سطح ارائه شد که بر سرمایه روانشناختی کارکنان اثرگذار بوده و باعث افزایش آن می‌گردد. اول این که مدل ارائه شده شامل دو مؤلفه در سطح فردی (شناسایی کارکنان ورزشی و کار معنی‌دار) است. دوم این که در سطح گروهی مانند کمیته‌های اجرایی و هیئت مدیره، تمرکز بر تأثیرات رهبری است؛ زیرا سبک‌های رهبری و مهارت‌های رهبران ورزشی عامل مهم تعادل کار و زندگی کارکنان و نگرش آن‌ها نسبت به کار و عملکرد است. در سومین سطح این مدل، دو عامل سازمانی (جو سازمانی حمایتی و عدالت سازمانی) به عنوان اجزای اصلی توسعه سرمایه روانشناختی کارکنان و محل کارشان در نظر گرفته شد. هر سه سطح مطرح شده می‌توانند اثرات عمیقی بر روی سرمایه روانشناختی کارکنان داشته باشند؛ بنابراین، محققان مدیریت ورزشی می‌توانند از نظر پیوندهای پیشنهادی در مدل تجربیاتی را انجام دهند و در مورد کدام یک از اجزای فوق ذکر شده، فعالانه بر سرمایه روانشناختی کارکنان ورزش تأثیر بگذارند و همچنین پیامدهایی که بیشتر تحت تأثیر افزایش سرمایه روانشناختی قرار دارند. کیم (۲۰۱۵) در رساله دکتری خود را عنوان رفتار سازمانی مثبت در ورزش: سرمایه روانشناختی در سازمان‌های ورزشی انجام داد. نتایج حاصل از آزمون مدل ساختاری نشان داد که کار معنادار کارکنان و محیط سازمانی حمایتی مثبت بر سطح سرمایه روانشناختی تأثیر می‌گذارد که این خود منجر به دستیابی به سطوح بالاتری از رضایت شغلی و رفتار سالم روانشناختی می‌گردد. دیگر نتایج حاکی از آن

بود که تأثیرات کارکنان و محیط سازمانی حمایتی به عنوان عامل سازمانی پیش‌بینی کننده سرمایه روانشناختی عمل می‌کند. علاوه بر این، سرمایه روانشناختی کارکنان، سطوح رضایت شغلی و رفتار سالم روانشناختی آن‌ها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در ادامه پژوهش، بر اساس مسیرهای تأثیر مستقیم، نقش‌های میانجی و غیرمستقیم سرمایه روانشناختی بین متغیرهای پیش‌بین و پیامدهای آن مورد بررسی قرار گرفت. به طوری که نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی بین متغیرهای پیش‌بین تحقیق و رضایت شغلی به عنوان میانجی نقش ایفا می‌کند و نقش میانجی در تمام مسیرهای بین متغیرهای پیش‌بین تا رفتار سالم روانشناختی را به عهده دارد. موتان پوترا و بیسواز^{۲۱} (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان نقش سرمایه روانشناختی و اعتماد بر رابطه عملکرد فردی و رضایت شغلی: آزمون مدل میانجی چندگانه با استفاده از روش بوت استرپینگ پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی و اعتماد تأثیر عملکرد فردی را به رضایت شغلی انتقال می‌دهد و این دو به عنوان میانجی برای رابطه بین عملکرد فردی و رضایت شغلی عمل می‌کنند. نگونی و همکاران^{۲۲} (۲۰۰۶) پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و تبادلی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی کشور تانزانیا انجام دادند. آن‌ها به این نتایج دست یافتند که ابعاد رهبری تحول‌آفرین تأثیری قوی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دارد. همچنین نشان داده شد رهبری تبادلی با متغیرهای مذکور مرتبط است، لیکن نسبت به رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی کننده‌ی ضعیف‌تری برای این متغیرهاست. مدلی و لاروچ^{۲۳} (۱۹۹۵) در پژوهشی با هدف سبک رهبری تحول‌گرا مدیران پرستاری و رضایت شغلی کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌گرای مدیران پرستاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بررسی روند کلی در سازمان‌های ایران موید این موضوع است که وضعیت حاکم در اکثر این سازمان‌ها، سنتی، بروکراتیک و ناکارآمد می‌باشد (عبیای و همکاران، ۱۳۹۱). این در حالی است که سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی، توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی‌های ناشی از آن را ندارند و برای بقاء خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند که سازمان‌های دولتی همچون ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ بنابراین این پژوهش می‌تواند درک مدیران سازمان‌ها در زمینه اهمیت ساختار رهبری سازمان در راستای سرمایه روانشناختی و افزایش رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد.

سازمان‌های امروزی به منظور رویارویی با تحولات کنونی حیات بشری، باید آماده باشند. منظور از این آمادگی، آمادگی فن‌آوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آن‌ها باید کارکنان، یعنی سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. سازمان‌ها برای ماندن در عرصه رقابت باید به منابع انسانی که ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد، توجه بیشتری داشته باشند. چرا که توجه به این منبع می‌تواند کلید دستیابی به موفقیت سازمان‌ها باشد. هر سازمانی با منابع انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود؛ بنابراین شناخت انگیزه‌ها، نیازها، تمایلات و عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان و همچنین توانمندسازی آن‌ها نه تنها لازم است، بلکه

21. Motanpotra, K. T., & Biswas

22. Nguni et al

23. Medley & Larochelle

جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر، ضروری می‌باشد (بنسردی و اسماعیلی، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب فوق و بررسی مطالعات متعدد، برای افراد درگیر در صنعت ورزش، مطالعه فعلی، با ارائه مفهوم رفتار سازمانی مثبت ورزشی به عنوان یک نقشه راه، دیدگاه جدیدی از مثبت‌بودن در محیط کاری را مطرح خواهد ساخت. رضایت شغلی کارکنان نیز، بر میزان کارآمدی و درک آن‌ها از محیط کاری مؤثر خواهد بود. از طرف دیگر، کارکنان سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان نیز به دلیل منحصربه‌فرد بودن ورزش و مواجهه بودن مستمر با شرایط پرتنش و استرس‌زا و قرار گرفتن در موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی، تحت فشار کاری زیادی قرار دارند؛ بنابراین، پرداختن به میزان تاثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر این عامل مهم (رضایت شغلی) در ترقی و پیشرفت ادارات ورزش و جوانان کمک شایانی خواهد نمود. لذا در این تحقیق، محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا رهبری تحول‌گرا و سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیرگذار است؟

با مطالعات ادبیات و پیشینه تحقیق به طور کلی این پژوهش فرضیه‌های زیر را پیشنهاد می‌دهد.

فرضیه ۱: رضایت شغلی اثر مثبت دارد.

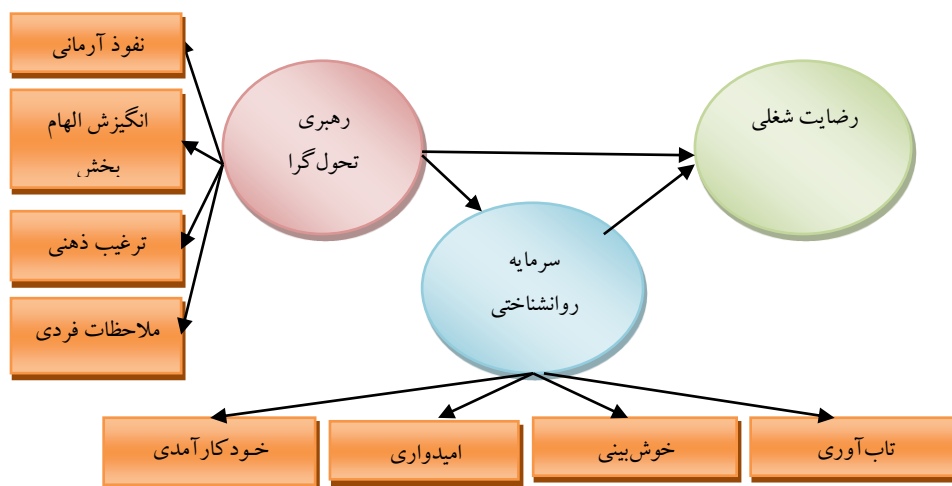
فرضیه ۲: رهبری تحول‌گرا بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۳: سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۴: سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رضایت شغلی نقش میانجی دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر می‌باشد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی پژوهش

هدف از این پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای رهبری تحول‌گرا، سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان خراسان رضوی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۲۸ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرهای استان خراسان رضوی در سال ۹۸-۱۳۹۷ می‌باشد. در این پژوهش، شهرهای دارای جمعیت بالای ۲۰۰ هزار نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که شامل شهرهای سبزوار (جمعیت: ۲۴۳۷۰۰۲۴ نفر)، نیشابور (جمعیت: ۴۵۱۷۸۰ نفر)، مشهد (جمعیت: ۳۰۰۱۱۸۴ نفر) و اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بودند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت کُل شمار در نظر گرفته شد. بر این اساس با مراجعه‌ی حضوری محقق به افراد واجد شرایط، ۱۴۲ نفر تمایل به همکاری داشتند و پرسشنامه را تکمیل نمودند. در نهایت تمام ۱۴۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه‌ی باس و همکاران (۲۰۰۳) شامل ۲۰ سؤال، برای متغیر سرمایه روانشناختی از پرسشنامه‌ی لوتانز (۲۰۰۷) شامل ۲۴ سؤال و برای متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه‌ی استاندارد رضایت شغلی (آندروز و ویتنی، ۱۹۷۶) شامل ۵ سؤال به صورت کلی رضایت شغلی را می‌سنجد، استفاده شده است. لازم به ذکر است که هر کدام از پرسشنامه‌ها نگرش افراد را بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت، مورد بررسی قرار داده است. روایی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی (همسازی درونی گویه‌ها) با استفاده از نرم افزار SPSS ورژن ۱۹ و آلفا کرونباخ تأیید شد (جدول ۱).

در این پژوهش پس از اطمینان از روایی و پایایی به آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش اقدام شد. بدین ترتیب از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. با توجه به اینکه مدل معادلات ساختاری رویکردی آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی در خصوص روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است، از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جوامع خاص آزمون کرد و از آنجایی که بیشتر متغیرهای موجود در پژوهش‌های مدیریتی به صورت مکنون یا پوشیده و پنهان است، ضرورت استفاده از این مدل‌ها روز به روز بیشتر می‌شود؛ بنابراین در این مطالعه نیز با استفاده از نرم افزار Smart PLS2 از مدل معادلات ساختاری برای تبیین روابط مورد نظر و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

جدول ۱: پایایی مولفه‌های مورد سنجش

ردیف	متغیر	آلفا کرونباخ	ردیف	متغیر	آلفا کرونباخ
۱	نفوذ آرمانی	۰,۸۴	۹	رضایت شغلی	۰,۸۲
۲	انگیزه الهام بخش	۰,۸۴			
۳	ترغیب ذهنی	۰,۸۳			
۴	ملاحظات فردی	۰,۸۴			
۵	خود باوری	۰,۸۲			
۶	امیدواری	۰,۸۶			
۷	خوش بینی	۰,۸۱			
۸	تاب آوری	۰,۸۱			

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج در بخش توصیفی نشان داد، ۴۲/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای ۴۱ سال و بالاتر سن داشتند. ۵۴/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس بودند. ۴۳/۶ درصد از افراد پاسخ‌دهنده، استخدام رسمی بودند. در جدول ۲ ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق ارائه شده است.

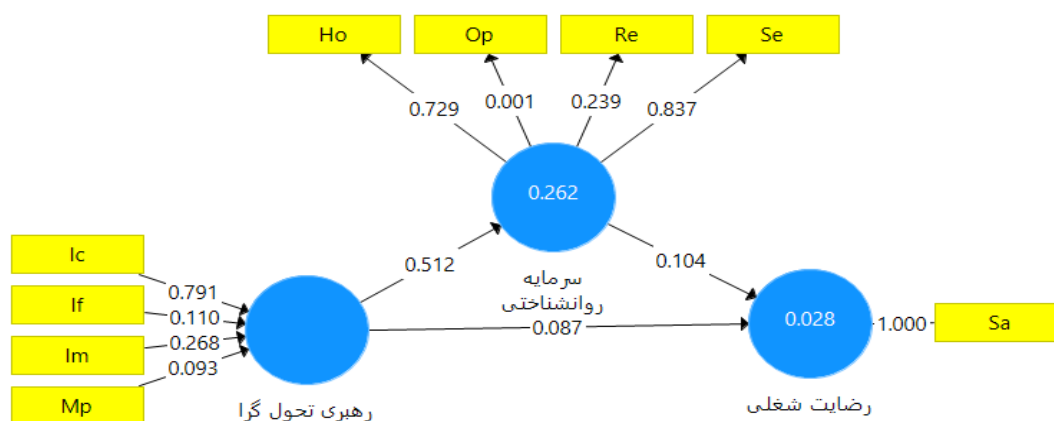
جدول ۲: توصیف ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق

گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۴
	مرد	۸۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۷/۸
	۳۱ تا ۳۵	۱۹
	۳۶ تا ۴۰	۳۰/۳
	۴۱ سال به بالا	۴۲/۹
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین‌تر	۱۶/۲
	لیسانس	۵۴/۹
	فوق لیسانس	۲۲/۶
	دکتری	۳/۶
وضعیت قرار داد	رسمی	۴۳/۶
	پیمانی	۶/۴
	قراردادی	۵۰
	جمع کل	۱۴۲
		۱۰۰

از دیدگاه مکنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده ۰/۴ می باشد؛ بنابراین مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به تمامی سازه ها از ۰/۴ بیشتر بوده و این مطلب موید این می باشد که روایی همگرایی پرسشنامه های حاضر در حد قابل قبول است.

قبل از چگونگی برازش نهایی الگوی مفروض، مفروضات تحلیل مسیر شامل: ۱- نرمال بودن توزیع متغیرها؛ ۲- وجود رابطه خطی میان متغیرهای پیشین با متغیر وابسته؛ ۳- الگوی بیش از حد مشخص شده؛ ۴- عدم همخطی چندگانه بین متغیرها و ۵- فاصله ای بودن مقیاس اندازه گیری و ... بررسی شده است.

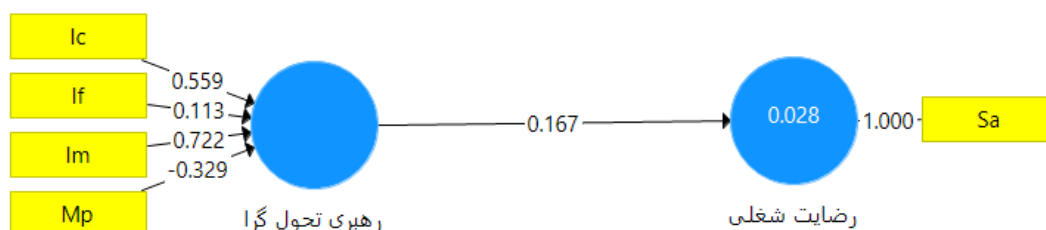
همان طور که عنوان شد در این تحقیق برای آزمون فرضیه های پژوهش از معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2 استفاده شده است. همان گونه که در شکل ۲ مشاهده می شود، ضرایب رگرسیون مدل ساختاری برای متغیرهای پنهان و بارهای عاملی مدل اندازه گیری برای متغیرهای آشکار بررسی شده است که در شکل زیر نمایان است. جدول ۲ شاخص های برازش مدل را نشان می دهد که بیانگر برازش بسیار خوب مدل است.



شکل ۲: برازش مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳: شاخص های برازش مدل

شاخص	مقدار استاندارد	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کمتر از ۳	۲,۶۲
RMSEA	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۷۸
SRMR	کمتر از ۰,۰۹	۰,۰۶۶
CFI	بیشتر از ۰,۹	۰,۹۶
NFI	بیشتر از ۰,۹	۰,۶۲۸
NNFI	بیشتر از ۰,۹	۰,۹۸



شکل ۳: تأثیر مستقیم رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی در حالت ضریب استاندارد

برای سنجش اعتبار متغیرهای مورد بررسی پژوهش حاضر از معیار واریانس استخراج شده جهت سنجش روایی همگرا و از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای سنجش پایایی متغیرهای مورد بررسی استفاده شد.

فرضیه ی اول پیش بینی کرده بود که رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد. براساس نتایج بدست آمده رهبری تحول گرا به میزان ۰٫۱۶ بر بهره وری نیروی انسانی اثر دارد. با توجه به این که آماره t برای این رابطه معنادار است، بنابراین فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. فرضیه دوم پیش بینی کرده بود که رهبری تحول گرا بر سرمایه روانشناختی اثر مثبت دارد. نتایج بدست آمده نشان می دهد که رهبری تحول گرا به میزان ۰٫۵۱ بر سرمایه روانشناختی اثر دارد. با توجه به این که آماره t برای این رابطه معنادار است، بنابراین فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. فرضیه سوم پیش بینی کرده بود که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی نیروی انسانی اثر مثبت دارد. نتایج بدست آمده نشان می دهد که سرمایه روانشناختی به میزان ۰٫۱۰ بر رضایت شغلی نیروی انسانی اثر دارد. از آن جایی که آماره t برای این رابطه معنادار است، بنابراین فرضیه سوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. فرضیه چهارم پیش بینی می کرد که سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. برای بررسی این فرضیه ابتدا باید تأثیر مستقیم رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی قبل از ورود متغیر میانجی به مدل بررسی شود. همان طور که شکل ۳ نشان می دهد اثر مستقیم رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی قبل از ورود متغیر میانجی ۰٫۱۶ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است؛ اما شکل ۲ نشان داد که پس از ورود متغیر میانجی این اثر مستقیم کاهش پیدا می کند (۰٫۰۸) و از آنجایی که کماکان معنادار است بنا بر توضیحات هیر و همکاران (۲۰۱۶) می توان گفت که سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی نقش میانجی جزئی دارد و فرضیه چهارم تأیید می شود.

۵. بحث و نتیجه گیری

سرعت تغییرات در دنیا به صورتی بی سابقه افزایش یافته است. از ویژگی های دنیای ما شگفتی، تغییرات و ابهام است و اغلب چنین به نظر می رسد که به طور کامل از کنترل خارج است. سازمان هایی می توانند در این عصر ادامه حیات دهند که تحت مدیریت مدیران و رهبران شایسته قرار گیرند تا آن ها بتوانند سازمان ها را با این تغییر و تحولات سازگار نمایند. رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط های جدید، ویژگی های خاصی را می طلبد که به طور معمول مدیران برای پاسخ به آن ها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. امروزه واکنش موفقیت آمیز و پویای هر

سازمانی در گستره‌ی رقابت‌ها و تحولات جهانی مستلزم تغییر در فعالیت‌ها، وظایف سازمانی، چگونگی اداره‌ی آن‌ها و به ویژه رهبری است. رهبرانی که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند و انگیزه‌ی ایجاد تحول و افزایش رضایت شغلی در کارکنان را به وجود آورند. رهبران تحول‌گرا با بیان چشم انداز جذاب و گیرا، تزریق ارزش‌ها، ایدئولوژی‌های جدید و پیوند دادن علائق فردی و جمعی، کاهش استرس‌های زیاد کاری، ارتباط بهتر و تشریک مساعی با کارکنان در محیط‌های ورزشی، شرایط و محیط سازمان را برای کارکنان رضایت‌بخش نمایند. این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایران بود.

نتایج پژوهش نتایج داد که رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی نیروی انسانی اثر مثبت دارد. نتیجه این تحقیق در این زمینه با نتایج تحقیقات احمدی بالادهی (۱۳۹۸)، غفوری و محمودی (۱۳۹۷)، عابدینی و جهانگیرفرد (۱۳۹۵)، نصیری و لیک بنی و عمادی پاشاکلاپی (۱۳۹۴)، طاهری لاری و همکاران (۱۳۹۳)، اکبری و صالحی (۱۳۹۳)، نورشاهی (۱۳۸۸)، بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱)، نگوئی و همکاران (۲۰۰۶) همراستا می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد. نتیجه تحقیق در این زمینه با نتایج تحقیقات حیدری‌نسب و همکاران (۱۳۹۶)، کیم و همکاران (۲۰۱۷)، کیم (۲۰۱۵) و موتان پوترا و بیسواز (۲۰۱۸) همراستا می‌باشد. در تحقیقات بررسی شده چنین بیان شده بود که افزایش در سرمایه روانشناختی در افزایش عملکرد مثبت در محیط کاری و افزایش رضایت شغلی سودمند است. رضایت شغلی کارکنان نیز می‌تواند با داشتن امید و خوش‌بینی در محیط کاری تقویت گردد. به طور خاص، کارکنانی که امیدوارند، چندین روش و مسیر را برای دستیابی به اهداف شخصی خود دنبال می‌کنند و کارکنان خوش‌بین تمایل دارند تا دیدگاه‌های مثبت کاری خود را حفظ نمایند تا در نهایت به احساس موفقیت دست پیدا کنند. از طرفی، رضایت شغلی با انجام ارزیابی تمام جانبه شغلی، هم یک مؤلفه عاطفی پیچیده و هم یک مؤلفه ادراکی تلقی می‌شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد با ایجاد محیطی سالم و پرنشاط، تندرستی، شادی و رفاه کارکنان و به‌طور کلی سرمایه روانشناختی در کارکنان را بالا برد تا منجر به افزایش عملکرد مثبت و حتی فراتر از عملکرد سازمان و موجب احساس رضایت شغلی کارکنان گردد.

همچنین، خودکارآمدی کارکنان را می‌توان با فراهم کردن تجربه‌های موفق و ایجاد اعتماد به نفس افزایش داد (بندورا، ۲۷، ۱۹۸۶). در این مورد، کارکنانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، احساس رضایت‌مندی بیشتری نسبت به کارشان خواهند داشت؛ زیرا اعتقاد بر این است که عملکرد عالی سازمان با شایستگی و توانایی‌های فردی آن‌ها به دست آمده است (جاج و همکاران، ۲۸، ۲۰۰۱). کارکنان کارآمدتر و امیدوارتر معتقدند که آن‌ها باعث موفقیت سازمان شده‌اند و سپس انتظار دارند که نتایج خوب حاصل شده منجر به رضایت شغلی در کارشان شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). کارکنان خوش‌بین موقعیت‌های چالش برانگیز را دوست دارند و بیشتر مایلند به جای حل مشکلات موجود با چالش‌ها مواجه شوند؛ بنابراین، کارکنانی که دارای سطح بالایی از سرمایه روانشناختی هستند از کارشان رضایت بیشتری دارند و خوشحال‌تر هستند.

بدون شک در مسیر انجام هر تحقیقی محدودیت‌هایی وجود دارد که کار تحقیق را دشوار می‌سازد. این محدودیت‌ها با توجه به موضوع و جامعه مورد تحقیق متفاوت می‌باشد. این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی رو به رو بوده است که جهت اطلاع و استفاده محققان بعدی در ادامه بیان می‌شود:

تمامی شاخص‌ها با استفاده از پاسخ‌های فرد پاسخ‌دهنده اندازه‌گیری شده‌اند که ذاتاً بستگی به طرز فکر شخص دارد، بنابراین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده از داده‌هایی بی‌طرفانه‌تر و یا از چندین منبع اطلاعاتی استفاده نمایند. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بودند. وجود تفاوت‌ها پیرامون محیط سازمان‌ها و مناطق مختلف، موجب می‌شود که مشمولیت نتایج کسب‌شده در سازمان‌های دیگر و به کارگیری آن‌ها نیازمند احتیاط بیشتر باشد. پژوهشگران می‌توانند برای کسب ادراک بیشتر و بررسی قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها این پژوهش را به سازمان‌ها و مناطق دیگر به خصوص بخش خصوصی توسعه دهند و یا فرضیه‌های تحقیق را از طریق مطالعات موردی، بررسی دقیق‌تری نمایند.

۶. منابع و مآخذ

۱. احسانی، محمد و حاج‌هاشمی، مینا. (۱۳۸۴). رابطه سبک رهبری با رضایت شغلی معلمان ورزش زن، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۸، صص: ۴۹-۳۵.
۲. احمدی بالادهی، سیدمهدی. (۱۳۹۸). تبیین نقش مدیریت تحول‌گرا بر رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان، فصلنامه دانش انتظامی گلستان، سال دهم، شماره دوم (پیاپی ۳۸).
۳. اکبری، محمد و صالحی، کیوان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با اثربخشی، انگیزش و رضایت کارکنان، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره ۴، صص: ۱۲۹-۱۵۵.
۴. بحرالعلوم، حسن؛ علی محمد، امیرتاش؛ خیبری، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۱). ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، پژوهش در علوم ورزشی، دوره ۱، شماره ۴، صص: ۸۳-۹۹.
۵. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجیر، حمیدرضا. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. مدیریت فرهنگ سازمانی، صفحات ۱۸۱-۱۹۷، شماره ۴، دوره ۱۱.
۶. حیدری‌نسب، رضا. (۱۳۹۶). نقش سرمایه‌های فکری و روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان البرز- مرکز پیام نور کرج.
۷. تابلی، حمید؛ فرامرزی، آلمان و مصلحی، مهدی. (۱۳۹۴). تبیین نقش هوش هیجانی و مهارت سیاسی در رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی شهرداری بندرعباس)، مدیریت شهری، شماره ۴۰، صص: ۲۴۸-۲۳۷.
۸. عابدینی، سحر و جهانگیرفرد، مجید. (1395). بررسی رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد تیمی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، روانشناسی، قم، دانشگاه علمی کاربردی استاندارد قم.

۹. صفایی شکیب، علی؛ عبدالملی، بابک؛ حسین زاده، سیدعلی اکبر و موسیوند، مریم. (۱۳۹۴). اثر رهبری تحول‌گرا بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی ۴(۵)، ۱-۲۴.
۱۰. طاهری لاری، مسعود؛ شکاری، غلام‌عباس و اعتمادی‌خواه علی. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ششم شماره ۱۱، صص: ۴۸-۷۳.
۱۱. عیایوی، ناجی؛ مهرعلیزاده، یداله و حسین پور، محمد. (۱۳۹۱)، بررسی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی، دومین کنفرانس ملی کارآفرینی، تهران.
۱۲. غفوری، پریا و محمودی، لیلا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی تحول‌آفرین در میزان افزایش رضایت کارکنان اداره بازرگانی بوکان، فصلنامه جهان نوین، سال اول، شماره دوم، صص: ۱-۱۴.
۱۳. ناستی‌زایی، ناصر؛ جناآبادی، حسین؛ نوروزی کوه‌دشت، رضا. (۱۳۹۵). رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی. دوماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۳، صص: ۱۶۴-۱۷۷.
۱۴. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و عمادی پاشاکلایی، سید علی. (۱۳۹۴). تحلیل همبستگی سبک رهبری تحولی- تعاملی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست‌و‌چهارم، شماره ۷۹، صص: ۱۱۸-۱۰۱.
۱۵. نورشاهی، نسرین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه پیامدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا در میان روسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران، مطالعات تربیتی و روانشناسی، دوره ۱۰، شماره ۳، صص: ۱۶۳-۱۷۶.
16. Ahmad, R. B., bin Mohamed, A. M., & Manaf, H. B. A. (2017). The relationship between transformational leadership characteristic and succession planning program in the Malaysian public sector. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), 19-30.
17. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986.
18. Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
19. Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of management development*, 27(7), 708-726.
20. Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of management review*, 23(1), 32-58.
21. Hair Jr, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of business research methods*. Routledge.
22. Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of applied psychology*, 78(6), 891.
23. Jain, P., & Duggal, T. (2015). The Role Of Transformational Leadership in organizational commitment. *international Journal of Business Quantitative Economics and Applid Management Research*, 2(5), 1-11.
24. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
25. Kifle, T., & Hailemariam Desta, I. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction: Evidence from doctoral graduates from Australian universities. *Economic analysis and policy*, 42(3), 319-338.
26. Kim, M. J. (2015). *Positive Organizational Behavior in Sport: The Left and Right of Psychological Capital in Sport Organizations* (Doctoral dissertation, Florida State University).

27. Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680.
28. Leithwood, K.A. (1992). The move toward transformational leadership. *Journal of educational Leadership*, 49(5), 8-12.
29. Lontos, L. B. (1992). Transformational Leadership. *ERIC Digest*, Number 72.
30. 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.
31. Medley, F., & Larochelle, D. R. (1995). Transformational leadership and job satisfaction. *Nursing management*, 26(9), 64JJ.
32. Motanpotra, K. T., & Biswas, U. N. (2018). Psychological capital and workplace emotions among Indian nurses. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 135-138.
33. Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 145-177.
34. Riolli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202-1207.
35. Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbure, C. J., & Wilson- Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
36. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
37. Spreitzer, G. M., Perttula, K. H., & Xin, K. (2005). Traditionality matters: An examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 205-227.
38. Venkatesh, R., & Blaskovich, J. (2012). The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Job Performance Relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24(1), 159-175.

The Study of the Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction with the Mediating Role of Psychological Capital in the Khorasan Razavi Sport and Youth Offices Personnel

Mohsen Esmaeili Sani ^{*1}

Mohadeseh Kalooti ²

Date of Receipt: 2020/10/09 Date of Issue: 2020/10/19

Abstract

Human resources should be regarded as the most important asset of the organization, which plays a key and important role in achieving the organization's goals. Therefore, identifying the factors that lead to increased job satisfaction is of great importance. The purpose of this study was to investigate the effect of transformational leadership on job satisfaction with regard to mediator role of psychological capital in sport and youth departments of Khorasan Razavi province. The statistical sample of this study consists of 142 employees of Khorasan Razavi Ministry of Sport and Youth Affairs. This research is an applied and descriptive-survey research. The questionnaire was used for data collection and its validity and reliability were confirmed. Structural equation modeling and PLS software were used to test and test the hypotheses. The results indicate that transformational leadership has a positive effect on psychological capital and job satisfaction. Also, psychological capital has a positive effect on employees' job satisfaction and plays a mediating role in the relationship between transformational leadership and job satisfaction. Therefore, transformational leadership and psychological capital and their dimensions can be effective factors in enhancing employees' job satisfaction.

Keyword

Leadership style, Transformational leadership, Psychological capital, Job satisfaction.

1. Ph.D student in Sport Management, Mazandaran University, Babolsar, Iran. *1(mhx71@yahoo.com).
2. Master of Strategic Management in Sport Organizations, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran.