



تأثیر رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی: مورد مطالعه

کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی

ژاله مهرداد^۱، رستم قره داغی^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی خط مشی گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه،

۲- استادیار مدیریت دولتی - تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه،

چکیده

در این تحقیق به بررسی رابطه میان رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی در کارکنان بست بانک استان آذر شرقی پرداخته شده است. در این چارچوب، بعدهای شوق داشتن به کار؛، جذب در کار و وقف کار شدن، بر اساس چارچوب "می او تریچ" (۱۹۹۷) و رهبری مثبتگر بر اساس مدل "کامرون" (۲۰۰۶) با ابعاد روابط مثبت؛، جو مثبت و معناگرایی مثبت انتخاب شدند. همچنین رضایت شغلی و توانمند سازی روانشناختی به عنوان متغیرهای واسطه مورد بررسی قرار گرفتند. روایی پرسشنامه (یا بررسی میزان متغیر مورد نظر) توسط آزمون آلفا کرونباخ و پایایی آن (یا خاصیت تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسان) توسط آزمون دو نسبت مورد ارزیابی قرار گرفت و تأیید شد. پس از تأیید نرمال بودن داده ها با آزمون "کولموگروف اسمیرنف"، روش رگرسیون خطی برای بررسی فرضیات مورد استفاده قرار گرفت و فرضیات پژوهش در حجم نمونه برابر با ۱۳۲ نفر از کارکنان بانک مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که لیه فرایند های رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی: مورد مطالعه کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی تأثیر دارد. **کلمات کلیدی:** رهبری مثبتگرا، توانمند سازی روانشناختی، رضایت از زندگی، اشتیاق شغلی



مقدمه

نیروی انسانی کارآمد و خلاق مهمترین دارایی‌های یک سازمان است. با پیشرفت‌های اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای، سازمانها به کارکنان‌شان به عنوان ارزشمندترین موهبت و داراییشان توجه می‌کنند. در این رابطه اشتیاق شغلی کارکنان و عوامل مؤثر در آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به عنوان عاملی اساسی در ابقاء کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه توجه به روانشناسی مثبت‌نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (نادری و صفری، ۱۳۹۶). سبک رهبری یکی از چارچوب‌های نظری در دنیا است، که از سوی برنز^۱ (۱۹۷۸) و بس^۲ (۱۹۸۵) مطرح شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر بس، رهبر کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار کرده و کارکنان را تشویق می‌کند از نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه تمایلات گروه و سازمان کار کنند (چوپاتی و همکاران، ۱۳۹۲). برنز نیز معتقد است رهبران تحول آفرین به پیروان خود انگیزه می‌دهند تا فراتر از آنچه در ابتدا انتظار داشته‌اند، بروند و در راستای رسیدن به عملکرد بهتر تلاش کنند (آغاز و همکاران، ۱۳۹۰). تحقیقات نشان می‌دهد رهبری مثبت به طور مثبتی با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی ارتباط دارد (امیدی و همکاران، ۱۳۸۹). در این زمینه یکی از متغیرهایی که می‌تواند تحت تأثیر رفتارهای رهبری قرار گیرد، مشتمل بر نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و آمیختن کار و زندگی شخصی است (میرهاشمی و پاشا شریفی، ۱۳۸۹). این مفهوم به همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش اشاره داشته (یاسمی نژاد و دیگران، ۱۳۹۲) و بیان‌کننده یک وضعیت روان‌شناختی است که از طریق ویژگی‌هایی مانند انرژی، فداکاری و اشتیاق نسبت به کار مشخص می‌شود (تیلور^۳، ۲۰۱۴). پیتerson^۴ (۲۰۰۹) بیان می‌کند که رهبری مثبت گرا سه رکن اساسی دارد. اولین رکن شامل تجارب ذهنی مثبت مانند شادمانی، بهروزی، خوشی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و هیجان‌انگیز مثبت می‌شود. رکن دوم شامل خصلت‌های مثبت مانند جذابیت، خردمندی، ارزشها، معناداری، هدفمندی، رشد و شجاعت می‌شود. رکن سوم شامل مؤسسات یا نهاد‌های مثبت مانند خانواده، مدرسه، سازمان، جوامع و ارتباطات می‌شود. یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث اشتیاق شغلی کارکنان است (کامرون^۵، ۲۰۰۹، ۸۶). اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان، نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین

^۱ Bronze

^۲ Bas

^۳ Taylor

^۴ Peterson

^۵ Cameron K



5Th International Conference Management, Accounting and Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



CINU



Arans International
Community College LLC

هستند. بنابراین با توجه به اهمیت مثبت گرایي و نقش برجسته آن در اشتیاق شغلي در این تحقیق تلاش بر این است تا تاثیر رهبري مثبت گرا بر اشتیاق شغلي نیروي انسانی مورد بررسی قرار گیرد.

بیان مسئله

اشتیاق شغلي کارکنان را می توان به عنوان پیامدی در نظر گرفت که تحت تاثیر رفتارهای مثبت و منفی محیط کار قرار می گیرد (وقار سیدین و سلمان مود، ۱۳۹۴). یکی از عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق شغلي کارکنان به نظر می رسد سبک رهبري مدیران باشد. با توجه به اینکه امروزه سازمان ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمانها، ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط های کاری سپری می کنند. کارکنان دوست دارند صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس کنند و احساس تعلق به سازمان داشته باشند. از این رو در این مسیر، رهبري فردی است که چنین محیطی را ایجاد می کند و رهبران در سطوح مختلف سازمان ها نقش مهمی در توسعه و تداوم جو اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می کنند. از سوی دیگر طی سال های اخیر، رسوایی های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه جا از سازمان های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سر تا سر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبري اخلاقی معطوف نموده است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). آمارها نشان می دهد که از سال ۱۹۹۰ شیوع رفتارهای نامناسب سازمانی^۶ و در سازمان های عمومی ۵۰ درصد رشد داشته و در ۱۲ سال گذشته ۲۰ درصد شیوع افسردگی^۷ بیشتر بوده و ۱۰ درصد از کارافتادگی مردم مربوط به افسردگی است که هزینه برطرف کردن آن یک تریلیون دلار در سال در جهان است. طبق تحقیقات پیشین، دو مولفه اصلی که می توان برای افزایش سلامت اداری و مبارزه با ناکارآمدی رفتاری نیروي انسانی به افزایش اشتیاق شغلي و رهبري مثبت گرا و اشتراکی در سازمان است. (کامرون، ۲۰۰۹، ۱۰۲). باورهای سنتی در محیط سازمان های امروزی دیگر کاربردی ندارند و هرگز نمی توانند پاسخگوی نیازهای محیط در حال تغییر مداوم امروزی باشند. به گونه ای که سازمان های امروزی را سازمان هایی با عدم قطعیت می نامند. در سازمان های فاقد قطعیت، از لحاظ نظری باید بر روی بزرگترین منابع انسانی سرمایه گذاری کرد. یکی از بهترین گزینه های موثر بر روی منابع نظری، اشتیاق شغلي و رهبري مثبت گرا برای بهبود کارایی سازمانی می باشد.

پیشینه تحقیق

انگائین^۸ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که ۸۰٪ مقالات منتشر شده پیرامون مثبت گرایي در کار معطوف به سطوح فردی بوده است که باعث وظیفه شناسی بهتر و اشتیاق شغلي می گردد. با این حال همانطور که مباحث نظری و پژوهشی نیز نشان می

^۶ Inappropriate organizational behaviors

^۷ depression

^۸ Nguyen



دهند، رفتار مثبت فقط در سطح فردی اتفاق نمی افتد و در عمل می تواند سطوح کلانتری را نیز شامل شود. علاوه بر این محققان متوجه شده اند که یافته های تجربی می تواند در سطوح مختلف مانند فرد، گروه و سازمان متفاوت باشد (سیرل و باروتو، ۲۰۱۳). جنسن و سامور^۹ (۲۰۱۶) در مقاله خود تحت عنوان سبک های رهبری و تکنولوژی نشان دادند که مدیریت مثبت گرا و تعقلی می تواند باعث افزایش هیجانهای مثبت شوند و در نتیجه افراد را به کارمندان بهتری تبدیل کنند (برای مثال مسئولیت پذیری، مشارکت، نوع دوستی و شکیبایی بیشتر). اندرسون^{۱۰} (۲۰۱۶) در بررسی خود نشان داد که مداخلات روانشناسی مثبت گرا می تواند به افزایش بهروزی و عملکرد کارکنان منجر شود. همچنین نشان داد سرمایه روانشناختی افرادی که در کارگاه آموزشی مبتنی بر توانمندی شرکت کرده بودند افزایش یافته بود، در حالی که کسانی که در کارگاه آموزشی مبتنی بر نقاط ضعف شرکت کرده بودند سرمایه روانشناختی شان کاهش پیدا کرده بود. لوتانز و جنسن^{۱۱} (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که مداخلات مبتنی بر توانمندی و مداخلات مبتنی بر نقاط ضعف هر دو می توانند باعث بهبود اقدام توسعه ای فردی شوند، اما رویکرد مبتنی بر توانمندی تاثیر بیشتری دارد و از سوی دیگر، رابطه ی بین رویکرد توانمندی و ابتکارات توسعه ای فردی تحت تاثیر متغیر میانجی امیدواری قرار دارد. همچنین بازخورد مبتنی بر توانمندی باعث افزایش اشتیاق شغلی، بهبود عملکرد و بهره وری، افزایش نرخ نگهداری کارکنان و وفاداری مشتری میشود. زو و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۲). در تحقیقی به بررسی روابط بین رهبری تحول گرا و تعامل گرا در تعیین پیروان سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی پرداختند. نتایج تحقیقی آنان نشان داد که رهبران تحولگرا با نفوذ آرمانی، الهام بخشی، توجه فردی و تحریک ذهنی کارکنان میتوانند موجب شکوفایی استعدادها و تواناییهای بالقوه آنان شوند؛ (توانمندسازی) که به تبع خود رشد و بالندگی سازمان را در پی دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که رهبران با سبک رهبری تحولگرا در مقایسه با رهبری تعاملگرا در توانمندسازی کارکنان موثرتر عمل می کنند. کامرون^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۱) نیز نشان داد که رویه های سازمانی مثبت گرا (مراقبت و مسئولیت پذیری نسبت به یکدیگر، همدردی، بخشش، الهام بخشی، معناداری، احترام، صداقت و قدرشناسی) با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت دارد. همچنین مفاهیم مثبت گرا در کار (رویکرد توانمند محور، رهبری مثبت گرا، فضیلت سازمانی، سرمایه روان شناختی، غرقه شدن، هیجانانگیز و اشتیاق شغلی) بر روی پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی اثر دارند. لوتانز و همکاران^{۱۴} (۲۰۰۷) در سطح فردی، معتقدند که افراد، رهبران و سازمانهای مثبت گرا از ظرفیت های مثبت خاصی برخوردار هستند (خود کارآمدی، امیدواری، خوش بینی، انعطاف پذیری و ...) که جزء سرمایه های آنها و

^۹. Gençer and Samur

^{۱۰}. Anderson

^{۱۱}. Luthans, S. M. Jensen

^{۱۲}. Zhu et al

^{۱۳}. Cameron

^{۱۴}. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J.



5th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



سازمان های شان محسوب می شود، چرا که باعث بهبود عملکرد افراد و سازمان می گردد. علاوه بر این، پژوهش های مختلفی آشکار می سازند که ظرفیت های مثبت روان شناختی کارکنان و رهبران روی نگرش ها رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ...، رفتارها رفتار شهروند سازمانی، رفتار ضد تولید و ... حالت های عاطفی و روانی (استرس، بهروزی و ...)، سلامت جسمی و روانی) و فعالیت های شناختی (حل مسئله، خلاقیت و ...) آنها تاثیر دارد علاوه بر این، می توان از ظرفیت های مثبت روانشناختی در جذب، ارتقاء و نگهداری کارکنان نیز استفاده کرد.

هاگ و موچینده ۱۵ (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان دادند که کیفیت روابط مثبت گرا روی عملکرد تیم ها تاثیر دارد و به پیوند بین رهبری مثبت گرا و بهره وری، نوآوری، فضیلت مداری در محیط کار، رفتار سازمانی (فردی، تیمی و گروهی و سازمانی). رابطه معنی داری وجود دارد. عسکری و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله ای به بررسی رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خود کارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی پرداختند. جامعه آماری کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تعداد ۱۰۰۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ و حجم نمونه براساس فرمول کوکران تعداد ۳۷۳ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده و ابزار پرسشنامه رهبری تحولی بس و اولیو، خود کارآمدی رادولف و همکاران و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و باکر بود. تحلیل یافته ها نشان داد؛ بین رهبری تحولی با خود کارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد. سورانی یانچشمه (۱۳۹۷) در مقاله ای به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران) پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای، ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مؤلفه های آن بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تاثیر دارد؛ رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد؛ اشتیاق شغلی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد.

اکبری و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای به بررسی رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی: تاثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روانشناختی پرداختند. 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 نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد رهبری اصیل بر اعتماد با شدت ۰/۳۷۰ و اعتماد بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۴۴۰ تاثیر مثبت و معناداری می گذارد. همچنین رهبری اصیل بر نقض قرارداد روانشناختی با شدت ۰/۳۵۰، اعتماد بر نقض قرارداد روانشناختی با شدت ۰/۴۲۰، نقض قرارداد روانشناختی بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۳۳۰ و رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۰۶- تاثیر منفی دارد.

^{۱۰}. Haq, Kuchinke, K.



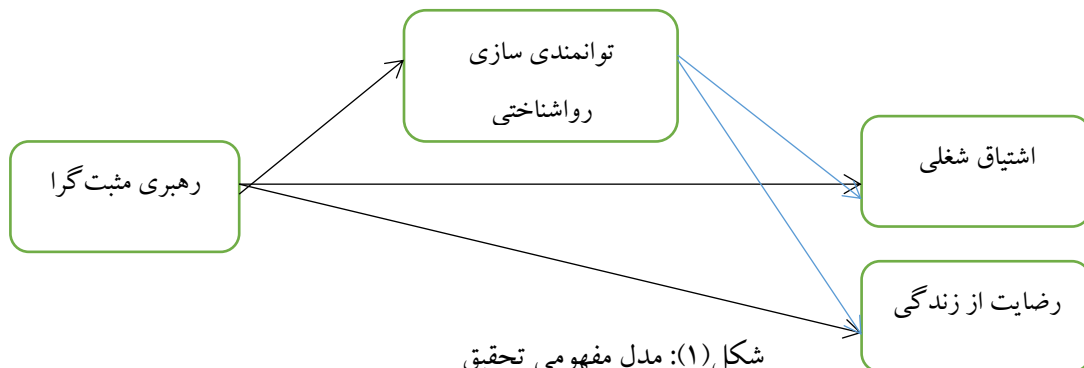
خليفة سلطانی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان برای توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان پرداختند. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۰۰۷ نفر از بین جمع کارکنان دانشگاه لرستان (اعضای هیئت علمی و کارمندان به تعداد ۵۰۵ نفر) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای) انتخاب شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در سطح خطای ۵/۵۰ رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی سازمانی دارد. به علاوه می‌توان گفت که در سطح خطای ۵/۵۰، توانمندسازی روانشناختی، نقش متغیر میانجی در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر کارآفرینی سازمانی دارد. جمشیدیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان دادند که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود. همچنین، تحقیقات دیگر نشان می‌دهد که مثبت‌گرایی باعث بهبود روابط، ایجاد سرمایه اجتماعی، تسهیم بهتر اطلاعات و منابع می‌گردد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). برخی پژوهش‌ها نیز حاکی از این است که مثبت‌گرایی باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می‌شود (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). علاوه بر این پژوهش‌ها، مختلف پیرامون رهبری مثبت‌گرا نیز آشکار می‌سازند که این رویکرد می‌تواند نتایج مثبت فردی و سازمانی بسیاری را به ارمغان بیاورد (قانع‌نیا، ۱۳۹۳). صفایی شکیب و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان پرداختند که نتایج تحقیقی آنان نشان داد که رهبری تحول‌گرا اثر مثبت و معناداری بر تعالی سازمانی با وساطت توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان دارد.

محیط نگاری تحقیق

پست بانک ایران یک بانک دولتی در ایران است. یکی از اهداف اصلی این بانک خدمت‌رسانی به نقاط محروم و مناطق روستایی است این بانک با داشتن ده‌هزار دفتر خدمات ارتباطی روستایی گسترده‌ترین بانک کشور از نظر دسترسی در نقاط دوردست ایران است. پست بانک پس از تصویب اساسنامه توسط هیئت وزیران از دی ماه سال ۱۳۷۵ فعالیت خود را به طور رسمی آغاز کرد و هم‌اکنون نیز به کار خود ادامه می‌دهد. ماهیت فعالیت‌های پست بانک بیشتر بانکداری خرد بر بستر الکترونیک و خدمات بانکی یکپارچه است و تلاش می‌کند خلأ خدمات بانکی در نقاط دوردست کشور و مناطق روستایی را پر کند. فعالیت رسمی پست بانک در از سال ۱۳۷۵ و پس از تصویب اساسنامه توسط هیئت وزیران آغاز شد.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از مطالعات نل و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد که در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

از آن جا که هدف از این تاثیر رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی است، نوع تحقیق حاضر بر اساس اهداف کاربردی و از نوع علی و از نقطه نظر چگونگی انجام پژوهش، توصیفی و کیفی است که به دنبال جمع آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده مورد نظر است. به طور کل این تحقیق توصیفی - تحلیلی به شیوه پیمایشی و از شاخه مطالعات میدانی محسوب می گردد و از لحاظ زمانی جزو پژوهش های مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان پست بانک می باشد. بر اساس اطلاعات از پست بانک ۲۰۰ نفر در کلیه شعبات پست بانک استان آذربایجان شرقی مشغول به کار هستند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده می باشد. از آنجا که جامعه آماری این پژوهش از ۲۰۰ نفر از کارکنان کارکنان شعبات پست بانک تشکیل شده است، با استفاده از معادله کوکران حجم نمونه برابر با ۱۳۲ می باشد.

متغیرهای پژوهش

در مدل علی (مفهومی) پژوهش حاضر، رهبری مثبت گرا به عنوان متغیر مستقل و اشتیاق شغلی، رضایت از زندگی و توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

گردآوری داده ها و ساختار پرسشنامه

در پژوهش حاضر ترکیبی از نسخه اصلی اشتیاق شغلی، رهبری مثبت گرا، پرسشنامه رضایت از زندگی هیونین (MSLSS) و توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۸۵) که قبلا اجرا شده، مورد استفاده قرار می گیرد. پرسشنامه اصلاح شده اشتیاق شغلی دارای ۳۴ گویه است. برای تدوین پاسخها از طیف لیکرت پنج درجه ای (دامنه مقیاس ۱ برای کاملا مخالف و ۵ برای کاملاً موافق) که یکی از رایج ترین مقایس های اندازه گیری پاسخهای بسته به شمار می رود، استفاده شده است. برای آشنایی بیشتر با ساختار پرسشنامه، مختصری از نشانگرهای تحقیق در جدول ۱-۳ بیان شد.

جدول ۱: نشانگرهای فرایند اشتیاق شغلی

مفهوم	متغیر	نشانگر
-------	-------	--------



September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

سطوح بالای انرژی	شوق	اشتیاق شغلی
انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن		
انگیزش درونی بالاتر		
اشتیاق به سرمایه گذاری در کار		
مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری		
انگیزه سطح بالایی نسبت به شغل	وقف	
احساس معناداری از انجام کار		
داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار		
احساس چالش انگیز بودن کار		
دلبستگی شغلی		
تعهد شغلی	جذبه	
تلاش زیاد		
تمرکز عمیق فرد نسبت به کار		
به سختی جدا شدن از کار		
گذشت سریع زمان		
فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار		
تجربه شور داشتن		
جاری بودن تجربه		

جدول ۲: نشانگرهای فرایند رهبری مثبت گرا

نشانگر	متغیر	مفهوم
تسهیل انرژی مثبت و ایجاد الگو و مدل‌های آن	روابط	رهبری مثبت گرا
شناسایی و ایجاد شبکه های انرژی بر روی روابط انسانی		
تقویت روابط میان فردی		
هماهنگی و همکاری		
افراد تولید کننده انرژی مثبت		



September 15, 2020

Tbilisi - Georgia

فرآیندهای بهترین خود بازخورد	جو	
زبان مثبت و حمایتی		
ارزش های مشترک		
داشتن تأثیر فرا تر از یک چارچوب زمانی فردی		
داشتن سبک روابط حمایتی و ایجاد حس جمعی		
عقاید محوری مشترک		
تشویق مداوم		
دیدن سازمان به عنوان جزئی از یک سازمان بزرگتر	معنا گرایی	
افزایش تعهد، تلاش، مشارکت، توانمندسازی، خشنودی، رضایت و احساس شکوفایی		
درک روابط درونی پدیده ها در سازمان بجای روابط علی و معلولی		
شناخت و توجه به فرایند تغییر در سازمان		
داشتن ارتباط عمیق کار با فضیلت ها		
متصل شدن و دلبستگی به چیزی فراتر از خود		

جدول ۳: نشانگرهای فرایند رضایت از زندگی

نشانگر	متغیر	مفهوم
رضایت از ساعت کاری	کار	رضایت از زندگی
رضایت از وظایف شغلی		
رضایت از نوع روابط کاری		
رضایت از مدیران سازمان		
رضایت از کار تیمی		
رضایت از آینده شغلی		
رضایت از روابط خانوادگی	روابط	
ارزش های مشترک با خانواده		



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

داشتن تأثیر فرا تر از یک چارچوب زمانی فردی		
داشتن سبک روابط حمایتی و ایجاد حس جمعی		
رضایت از مسئولیت اجتماعی		
رضایت از فضای کلی زندگی		

بررسی روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش، به منظور سنجش روایی پرسشنامه از شیوه محتوا و تحلیل عاملی تأییدی و شاخص KMO^{16} استفاده گردید. منظور از روایی محتوا این است که توسط چند نفر از متخصصین سنجیده می‌شود و روش آماری ندارد. بدین منظور از نظرات افراد متخصص مرتبط با موضوع تحقیق و همچنین اساتید راهنما و مشاور بهره گرفته شد و پس از تعیین میزان اعتبار آن و اعمال نقطه نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوای پرسشنامه طراحی شده، مورد تأیید قرار گرفت. روایی سیستم تحقیق در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: روایی سیستم تحقیق (برگرفته از نتایج پژوهش)

رضایت از زندگی		
شاخص آماری	مقدار	
شاخص KMO	۰/۸۸۶	
کرویت بارتلت	آماره	۱۰۱۸/۹۸۷
	درجه آزادی	۱۳۲
	احتمال (Sig.)	۰,۰۰۰
رهبری مثبتگرا		
شاخص KMO	۰/۸۹۷	
کرویت بارتلت	آماره	۱۴۲۱/۰۰۲
	درجه آزادی	۱۳۲
	احتمال (Sig.)	۰,۰۰۰
اشتیاق شغلی		

¹⁶ - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia



۰/۸۸۶		شاخص KMO	
۱۰۱۸/۹۸۷	آماره	کرویت بارتلت	
۱۳۲	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	احتمال (Sig.)		
توانمندسازی روانشناختی			
۰/۸۴۹			
۱۰۴۷/۴۵۵	آماره		
۱۳۲	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	احتمال (Sig.)		

چنانچه از این جدول مشخص می شود، مقدار KMO برابر با ۸۸۶ و آزمون بارتلت حتی در سطح معنی داری ۰/۰۹۹ (Sig=۰۰۰) رد می شود. در رابطه با پایایی، نتیجه حاصل شده از خروجی نرم افزار، ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: محاسبه پایایی متغیرهای تحقیق با ضریب آلفا کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	ضریب آلفا کرونباخ
اشتیاق شغلی	۱۷	۰/۹۳۱
رهبری مثبت گرا	۱۷	۰/۹۲۱
توانمند سازی روانشناختی	۱۷	۰/۸۲۹
رضایت از زندگی	۱۷	۰/۷۰۲

جدول ۵ نشان می دهد که همبستگی درونی بین سوالات بسیار بالاست و در واقع برداشت پاسخگویان از سوالات یکسان بوده است و در نتیجه پایایی تحقیق در سطح عالی قرار دارد.

تجزیه و تحلیل آماری

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

در این قسمت به بررسی داده‌ها برای تصمیم گیری در مورد استفاده از آزمون‌های پارامتری یا ناپارامتری استفاده خواهد شد. برای این منظور به بررسی نرمال بودن داده‌ها می پردازیم. در تحلیل‌های آماری، آزمونی که جهت بررسی تطابق



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

توزیع نمونه تحقیق با توزیع نرمال به کار می رود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف^{۱۷} نام دارد. هنگام بررسی نرمال بودن داده ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰٫۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض های آماری به صورت زیر تنظیم می شود:

H₀: توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H₁: توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست

جدول ۶ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف را برای همه متغیرها (برگرفته از نتایج پژوهش)

متغیر	سطح معناداری	مقدار خطا	نتیجه گیری
اشتیاق شغلی	۰/۰۸۲	۰/۰۵	نرمال است
رهبری مثبت گرا	۰/۰۴۱	۰/۰۵	غیر نرمال است
شوق داشتن	۰/۱۲۳	۰/۰۵	نرمال است
جذب در کار	۰/۴۸۰	۰/۰۵	نرمال است
وقف کار شدن	۰/۷۷۵	۰/۰۵	نرمال است
توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۳۶	۰/۰۵	نرمال است
شوق داشتن	۰/۴۵۱	۰/۰۵	نرمال است

نتایج نشان میدهد که داده ها نرمال هستند.

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه فرعی اول

رهبری مثبت گرا بر شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رهبری مثبت گرا بر شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد: H₀

رهبری مثبت گرا بر شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد: H₁

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه اول، نتایج آزمون مطابق با جدول ۷ می باشد.

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه فرعی یک تحقیق



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



ضریب تشخیص تعدیل شده R^2 در جدول ۷ بیان می کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات

R		ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR		خطای استاندارد	دوربین واتسون
۰.۸۶۹		۰.۷۷۲	۰.۷۶۵		۰.۸۱۹۳۱	۱.۷۹۵
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱	۴۷۰.۸۰۲	۴۷۰.۸۰۲	۱۰.۱۲۴	۰.۹۵	۰.۰۰۲
باقیمانده	۱۳۰	۶۰۴۵.۳۸۰	۴۶.۵۰۳			
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲				
عنوان متغیر		β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	
عرض از مبدا		۲۰.۳۸۸	۱۰.۴۹۶	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	
رهبری مثبت گرا		۰.۴۲۲	۳.۱۸۲	۰.۰۰۲	تأیید فرضیه تحقیق	

کل، ۸۶ درصد می باشد. یعنی ۸۶ شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی توسط متغیر رهبری مثبت گرا تبیین می گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۷۹۵ درصد است. پس بین رهبری مثبت گرا و شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی ضریب خودهمبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۷ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 20.388 + 0.422X_1 \quad (1)$$

با توجه به معادله رگرسیون (۱) می توان بیان نمود؛ وقتی رهبری مثبت گرا یک واحد افزایش می یابد به طور متوسط ۰.۴۲۲ شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید می باشد. چون t به دست آمده بزرگتر از ۱.۹۶ و احتمال خطا کمتر از ۰.۰۵ درصد است. پس نتیجه گرفته می شود؛ رهبری مثبت گرا بر شوق داشتن به کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد و فرض H_0 مورد تأیید است.

فرضیه فرعی دوم

رهبری مثبت گرا بر جذب در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رهبری مثبت گرا بر جذب در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد: H_0



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



رهبری مثبت گرا بر جذبۀ در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد. H_1
پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه دوم، نتایج آزمون مطابق با جدول شماره (۹-۴) می باشد.
جدول شماره ۸: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه فرعی دوم تحقیق

R		ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	خطای استاندارد	دوربین واتسون	
۰.۷۷۹		۰.۷۴۳	۰.۷۳۷	۰.۵۵۲	۱.۸۹۱	
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱	۹۳۴.۵۵۷	۹۳۴.۵۵۷	۲۱.۷۶۷	۰.۹۵	۰.۰۰۰
باقیمانده	۱۳۰	۵۵۸۱.۶۲۴	۴۲.۹۳۶			
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲				
عنوان متغیر		β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	
عرض از مبدا		۱۸.۱۰۷	۹.۸۳۷	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	
رهبری مثبت گرا		۰.۴۸۱	۴.۶۶۵	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	

ضریب تشخیص تعدیل شده R^2 در جدول ۸ بیان می کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات کل، ۷۷ درصد می باشد. یعنی ۷۷ درصد جذبۀ در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی توسط متغیر رهبری مثبت گرا تبیین می گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۸۹۱ درصد است. پس بین رهبری مثبت گرا و جذبۀ در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی ضریب خود همبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۸ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 18.107 + 0.481X_2 \quad (2)$$

با توجه به معادله رگرسیون (۲) می توان بیان نمود؛ وقتی رهبری مثبت گرا یک واحد افزایش می یابد به طور متوسط ۰.۴۸ واحد جذبۀ در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید می باشد. چون t به دست آمده بزرگ تر از ۱.۹۶ و احتمال خطا کمتر از ۰.۰۵ درصد است. پس نتیجه گرفته می شود؛ رهبری مثبت گرا بر جذبۀ در کار کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد و فرض H_0 مورد تأیید است.



September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

فرضیه فرعی سوم

رهبری مثبت گرا بر وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رهبری مثبت گرا بر وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد: H_0

رهبری مثبت گرا بر وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد: H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه سوم، نتایج آزمون مطابق با جدول ۹ می باشد.

R		ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۰.۸۱		۰.۷۷۲	۰.۷۶۵	۰.۴۴۳۶۵	۱.۶۴۵
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان
رگرسیون	۱	۱۱۱۸.۶۴۳	۱۱۱۸.۶۴۳	۲۶.۹۴۳	۰.۹۵
باقیمانده	۱۳۰	۵۳۹۷.۵۳۹	۴۱.۵۲۰		
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲			
عنوان متغیر		β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
عرض از مبدا		۱۷.۴۰۶	۹.۶۸۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق
رهبری مثبت گرا		۰.۴۵۰	۵.۱۹۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق

جدول ۹: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه فرعی سوم تحقیق

ضریب تشخیص تعدیل شده R^2 در جدول ۹ بیان می کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات کل ۸۱ درصد می باشد. یعنی ۸۱ درصد وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی توسط متغیر رهبری مثبت گرا تبیین می گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۶۴۵ درصد است. پس بین رهبری مثبت گرا و وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی ضریب خود همبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۹ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 17.406 + 0.450 X_r \quad (3)$$



5th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



با توجه به معادله رگرسیون (۳) می توان بیان نمود؛ وقتی رهبری مثبت گرا یک واحد افزایش می یابد به طور متوسط ۰.۴۵ واحد وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید می باشد. چون t به دست آمده بزرگ تر از ۱.۹۶ و احتمال خطا کمتر از ۰.۰۵ درصد است. پس نتیجه گرفته می شود؛ رهبری مثبت گرا بر وقف کار شدن کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد و فرض H_0 مورد تأیید است.

فرضیه فرعی چهارم

رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد: H_0

رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر ندارد: H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه چهارم، نتایج آزمون مطابق با جدول ۱۰ می باشد.

R		ضریب تشخیص	ضریب (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	خطای استاندارد	دوربین واتسون
			۰.۷۷۲	۰.۷۶۵	۰.۴۴۳	۱.۸۴۵
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱	۱۱۱۸.۶۴۳	۱۱۱۸.۶۴	۲۶.۹۴۳	۰.۹۵	۰.۰۰۰
باقیمانده	۱۳۰	۵۳۹۷.۵۳۹	۴۱.۵۲۰			
کل	۱۳۱	۶۵۱۶.۱۸۲				
عنوان متغیر		β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	
عرض از مبدا		۱۴.۴۰۶	۹.۶۸۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	
رضایت از زندگی		۰.۴۳۰	۵.۱۹۱	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه تحقیق	

جدول ۱۰: تحلیل واریانس و رگرسیون خطی فرضیه فرعی چهارم تحقیق

ضریب تشخیص تعدیل شده R^2 در جدول ۱۰ بیان می کند نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر Y به تغییرات کل، ۸۱ درصد می باشد. یعنی ۸۱ درصد رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی توسط متغیر رضایت از



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia

زندگی تبیین می گردد. مقدار دوربین واتسون به دست آمده برابر ۱.۷۹۵ درصد است. پس بین رضایت از زندگی و رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی ضریب خود همبستگی وجود ندارد. با توجه نتایج جدول ۱۰ معادله رگرسیون به صورت زیر تعریف شده است:

$$Y = 14.406 + 0.430X_p \quad (4)$$

با توجه به معادله رگرسیون (۴) می توان بیان نمود؛ وقتی رضایت از زندگی یک واحد افزایش می یابد به طور متوسط ۰.۴۳ واحد رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی افزایش خواهد یافت و از لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید می باشد. چون t به دست آمده بزرگتر از ۱.۹۶ و احتمال خطا کمتر از ۰.۰۵ درصد است. پس نتیجه گرفته می شود؛ رضایت از زندگی بر رهبری مثبت گرا کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی تاثیر دارد و فرض H_0 مورد تأیید است.

فرضیه فرعی پنجم

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی گری می کند. بنا بر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی گری می کند: H_0

توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی را میانجی گری نمی کند: H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه پنجم، نتایج آزمون مطابق با جدول ۱۱ می باشد.

جدول ۱۱: توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان

حجم نمونه	اشتیاق شغلی کارکنان	رهبری مثبت گرا	توانمندسازی روانشناختی	
۱۳۲	۰.۵۳۹	۰.۶۸۹	۱	توانمندسازی روانشناختی
-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	-----	سطح معنی دار
۱۳۲	۰.۶۶۴	۱	۰.۶۸۹	رهبری مثبت گرا
-----	۰.۰۰۰	-----	۰.۰۰۰	سطح معنی دار
۱۳۲	۱	۰.۶۶۴	۰.۵۳۹	اشتیاق شغلی کارکنان
-----	-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معنی دار



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020

Tbilisi - Georgia



چنانچه در جدول ۱۱ ملاحظه می گردد؛ سطح های معنی داری آزمون I پیرسون بدست آمده توانمندسازی روانشناختی بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان برابر با ۰.۰۰۰ است. این سطح ها از حداقل سطح معنی داری کوچک تر بوده ($p \leq 0.05$) و ضرایب همبستگی I پیرسون محاسبه شده که به ترتیب برابر با ۰.۶۸۹ و ۰.۵۳۹ می باشد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می دهد توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی کارکنان شعبات پست بانک استان آ- شرقی را میانجی گری می کنند و از لحاظ آماری مورد تأیید است. و فرض H_0 مورد تأیید است.

فرضیه اصلی:

رهبری مثبت گرا رابطه بین اشتیاق شغلی کارکنان و توانمند سازی روان شناختی کارکنان پست بانک استان آ- شرقی شرقی را میانجی گری می کنند. بنابر این فرض های آماری زیر را تعریف می کنیم:

رهبری مثبت گرا رابطه بین اشتیاق شغلی کارکنان و توانمند سازی روان شناختی کارکنان پست بانک استان آ- شرقی شرقی را میانجی گری می کنند: H_0

رهبری مثبت گرا رابطه بین اشتیاق شغلی کارکنان و توانمند سازی روان شناختی کارکنان پست بانک استان آ- شرقی شرقی را میانجی گری نمی کنند. H_1

پس از اجرای آزمون برای بررسی فرضیه اصلی، نتایج آزمون مطابق با جدول ۱۲ می باشد.

جدول ۱۲: رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روان شناختی کارکنان

حجم نمونه	توانمندسازی روانشناختی	اشتیاق کارکنان	شغلی	رهبری مثبت گرا
۱۳۲	۰.۶۶۴	۰.۶۸۹	۱	رهبری مثبت گرا
-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	-----	سطح معنی دار
۱۳۲	۰.۵۳۹	۱	۰.۶۸۹	اشتیاق شغلی کارکنان
-----	۰.۰۰۰	-----	۰.۰۰۰	سطح معنی دار
۱۳۲	۱	۰.۵۳۹	۰.۶۶۴	توانمندسازی روانشناختی
-----	-----	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معنی دار

چنانچه در جدول ۱۲ ملاحظه می گردد؛ سطح های معنی داری آزمون I پیرسون بدست آمده رهبری مثبت گرا بین اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روان شناختی برابر با ۰.۰۰۰ است. این سطح ها از حداقل سطح معنی داری کوچک تر بوده ($p \leq 0.05$) و ضرایب همبستگی I پیرسون محاسبه شده که به ترتیب برابر با ۰.۶۸۹ و ۰.۶۶۴ می باشد. نتایج تجزیه و تحلیل



نشان می‌دهد رهبری مثبت گرا رابطه بین اشتیاق شغلی کارکنان و توانمند سازی روان شناختی کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی شرقی را میانجی‌گری می‌کند و از لحاظ آماری مورد تأیید است. و فرض H_0 مورد تأیید است

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این تحقیق به بررسی رابطه میان رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی در کارکنان شعبات پست بانک استان آ-شرقی پرداخته است. شناسایی تاثیر رهبری مثبت گرا بر اشتیاق شغلی کارکنان هدف اصلی این پژوهش بود. در این چارچوب، بعدهای شوق داشتن به کار، جذب در کار و وقف کار شدن، بر اساس چارچوب "می او تریچ" (۱۹۹۷) و رهبری مثبت‌گرول بر اساس مدل های "کامرون" (۲۰۰۴) با ابعاد روابط مثبت، جو مثبت و معناگرایی مثبت انتخاب شدند. همچنین رضایت شغلی و توانمند سازی روانشناختی به عنوان متغیرهای واسطه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد کلیه فرایندهای رهبری مثبت گرا و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در نهایت نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که به ترتیب، ابتدا جو مثبت، سپس ارتباط مثبت و در نهایت معناداری مثبت دارای بیشترین میزان اهمیت در اشتیاق شغلی می‌باشند.

پیشنهادها

- ۱- بر اساس نتایج پیشنهاد می‌گردد در سازمان شرایطی فراهم گردد که افراد بتوانند با برقراری ارتباط‌های آزادانه با یکدیگر، با یکدیگر تبادل اطلاعات کنند و دسترسی به دانش مورد نیاز تسهیل گردد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود با مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان تا آنها خود را جزئی از سازمان احساس کنند، بعد ارتباطی مثبت در اشتیاق شغلی در سازمان افزایش پیدا کند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که از حقوق و مزایا در افزایش اعتماد کارکنان به سازمان و وفاداری آن‌ها به اهداف سازمانی استفاده شود
- ۴- پیشنهاد می‌شود مدیران به منظور افزایش اشتیاق شغلی کارکنان خود، عوامل سبک رهبری تحولی را هرچه بیشتر مورد توجه قرار دهند. همچنین با برانگیخته ساختن یک فضای اجتماعی-هیجانی مثبت به جای پاداش و تشویق و اصلاح عملکردهای پایینتر از حد استاندارد، به عملکرد خوب پاداش داده و در نتیجه بازخورد مثبتی را برای کارکنان به وجود آورند و با این ترتیب بر سطح اشتیاق شغلی کارکنان خود بیفزایند.

منابع

- چوپانی، حیدر، سیادت، سید علی، کاظم پور، مریم، رحیمی، رئوف و ملکی حسونند، مسلم (۱۳۹۲). افزایش یادگیری در سازمان‌ها در پرتو نقش آفرینی رهبران تحول آفرین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۶، شماره ۵۱، صفحات ۳۷-۵۰.



5Th International Conference
Management, Accounting and
Economic Development

September 15, 2020
Tbilisi - Georgia



آغاز، عسل، امیر خانی، طیبه و عبدالله پور، مونا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط میان رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی:

رویکردی تطبیقی به نگرش های کارکنان و مدیران. دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، سال ۱۸، شماره ۴۷، صفحات ۱۹۲-۳۱۴۷.

امیدی، علیرضا زارع، قاسم و صفری، سمیه (۱۳۸۹). نقش واسطه ای توانمندسازی روان شناختی در ارتباط بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال ۸، شماره ۱۵، صفحات ۸۲-۹۳.

Taylor, T.M. (۲۰۱۴). The relationship between transformational leadership and staff and faculty work engagement. Dissertation degree of Doctor Philosophy, North central University.

Nguyen Q. Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. New Zealand Journal of Psychology Vol. ۴۵, No. ۲, August ۲۰۱۶.

Mehmet Salih Gençer, Yavuz Samur. Leadership Styles and Technology: Leadership Competency Level of Educational Leaders. Procedia - Social and Behavioral Sciences, ۲۳۳.-Volume ۲۲۹, ۱۹ August ۲۰۱۶, Pages ۲۲۶

Haq, M. Kuchinke, K. (۲۰۱۶) Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks Future Business Journal, Volume ۲, Issue ۱, June ۲۰۱۶, Pages ۵۴-۶۴.

عسکری، مجید. سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۸). رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، فصلنامه علمی و پژوهش، دوره ۲۸، شماره ۳۹:۳-۵۰.

سورانی یانچشمه، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاههای آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران). پژوهش در نظام های آموزشی / ویژه نامه / بهار: ۱۱۴-۱۱۲.

جمشیدیان، عبدالرسول؛ فروهر، محمد و محمدی، ناهید (۱۳۹۳) کاربرد سرمایه روانشناختی در بهبود فعالیت های پلیس. فصلنامه توسعه انسانی پلیس (۵۱) ۹۳ - ۱۱۶

فروهر، محمد؛ روزبهانی، رحیم، احسان ملکی شیوا، قانع نیا، مریم و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۲)، استراتژی مثبت: فراسوی حل مسئله درسهای از روانشناسی مثبت گرا. دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری (گرگان- ۲۴ بهمن، ۱۳۹۲).