

تأثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی

مجید جلالی فراهانی^۱، صمد گودرزی^{۲*}، علی صابری^۳

۱-دانشیار دانشگاه تهران ۲-دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران ۳-استادیار دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۱۵

The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate Role of Psychological Capital

Majd Jalali Farahani¹, Samad Goodarzi^{2*}, Ali Saberi³

1- Associate Professor of Tehran university 2- Ph. D. of Sport management, Tehran university

3- Assistant Professor of Tehran.

Received: (2018/08/25) Accepted: (2019/10/07)

Abstract

The purpose of this study was to The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate role of Psychological Capital. This research is descriptive research was a correlation based on structural equations The statistical population of the study consisted of all employees of the Ministry of Sport and Youth, which was 860 people. According to the Krejsi and Morgan tables 260 people were selected as the statistical sample. Finally, using a simple random sampling method, 237 questionnaires were used for analysis. To measure the variables, the Luthans (2007) Psychological Capital, the Neider and Schriesheim (2011) Authentic Leadership and Ryff (1989) psychological well-being questionnaire were used. that validity and reliability were confirmed. for data analysis, confirmatory factor analysis and structural equations were used by Lisrel software. The research findings showed that authentic leadership, both directly and indirectly through psychological capital affect the psychological well-being of employees. Therefore, it is suggested to sports managers that in order to improve their psychological well-being and psychological well-being, using their appropriate leadership style, they will develop the fields of psychological capital development and psychological well-being.

Keywords

Authentic Leadership, Psychological Capital, Psychological Well-being, Youths and Sport Ministry.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که برابر با ۸۶۰ نفر اعلام شدند که با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. که در نهایت با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۷ پرسش نامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، رهبری اصیل نیدر و شریتم (۲۰۱۱) و بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۸۹) استفاده گردید. که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق سرمایه روانشناختی بر بهزیستی کارکنان تأثیر گذار بوده است. لذا به مدیران ورزشی پیشنهاد می شود که به منظور بهزیستی و سلامت روانشناختی کارکنان خود با به کارگیری سبک رهبری مناسب زمینه های توسعه سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی را فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی

رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، بهزیستی روانشناختی، وزارت ورزش و جوانان.

* نویسنده مسئول: صمد گودرزی

مقدمه

سازمان‌ها امروزه نیازمند کارکنانی شاد و دارای سلامت روانی هستند. علاوه بر این مردم زمان زیادی را در محیط کار می‌گذرانند، از اینرو زندگی کاری افراد بطور قابل توجهی بر سلامت شخصی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۹). با پدیدآیی روان‌شناسی مثبت نگر در چند دهه اخیر این جنبش در پی آن است که از نقاط قوت انسان به عنوان سپری در برابر بیماری‌های روانی بهره‌گیرد (۳۵). این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. کارکنان وزارت ورزش و جوانان به علت عرضه بیش از حد نیروی کار، حقوق و مزایای کم، ساعات کاری زیاد و بودجه کم وزارت و منابع هزینه فراوان استرس فراوانی را تجربه می‌کنند. از سوی دیگر با توجه به روانشناسی مثبت‌نگر و تمرکز بر نقاط قوت سازمان نظیر اهمیت و جایگاه ورزش در مسائل اجتماعی جامعه، محبوبیت ورزش در نظر مردم و شور و شوق مردم برای ورزش و تیم‌ها و سازمان‌های ورزشی می‌توان از این نقاط قوت برای بهبود سلامت روانی کارکنان استفاده کرد (۱۹). از جمله سازه‌های مورد مطالعه در روان‌شناسی مثبت‌نگر، بهزیستی روان‌شناختی^۱ است که در خلال دو دهه گذشته توجه محققان روانشناسی، مدیریت و رفتار سازمانی بسیاری را جلب کرده است (۴۱). بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان خوشبختی، شادی و داشتن احساسات مثبت در زندگی تعریف نمود. که در آن فرد در تلاش است توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کند (۴۳). شادی و بهزیستی مترادف با هم نیستند، بلکه بهزیستی ترکیبی از شادی و یافتن معنا در زندگی است (۳۴). این متغیر دارای شش مولفه پذیرش خود (قبول جنبه‌های متفاوت خود و داشتن نگرش مثبت به خود، زندگی و گذشته خویش)، تعامل مثبت با دیگران (توانایی دوست داشتن، روابط گرم و مورد اعتماد با دیگران و توانایی همدلی نشان دادن) (۶)، هدفمندی در زندگی (یعنی اعتقاد به این موضوع که زندگی جهت‌مند و دارای معنا است) (۴۲)، تسلط بر محیط (استفاده مناسب از فرصت‌ها و توانایی خلق یا انتخاب محیط با توجه به نیازها و کنترل فعالیت‌های بیرونی)، خودمختاری (فعالیت و عمل بر اساس معیارهای شخصی و توانایی ایستادگی در برابر فشار

اجتماعی) و رشد شخصی (احساس رشد مداوم و تلاش برای تغییر و تمایل به انجام تجربه‌های جدید) است (۲۰). افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگیشان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (۱۳). تحقیقات نشان داده است توسعه بهزیستی روان‌شناختی در کار باعث مزایای شخصی و سازمانی می‌شود. در سطح شخصی، افرادی که سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی دارند دارای شبکه‌های اجتماعی بزرگتر، انرژی بیشتر و سیستم ایمنی بهتر می‌شوند. در سطح سازمانی خلاقیت، همکاری، کیفیت کار، عملکرد فردی و بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد (۲۷). بدین ترتیب، پژوهشگران مختلف با شناسایی عوامل مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، درصدد ارتقای این شاخص در محیط‌های کاری‌اند. لوتانز^۲ (۲۰۰۲) بر این اعتقاد است که بهزیستی روان‌شناختی در درجه اول متأثر از عوامل فردی است و در این میان بر نقش سرمایه روان‌شناختی^۳ تأکید می‌کند (۲۲). سرمایه روان‌شناختی یکی از مقولاتی است که به تازگی و با الهام از روان‌شناسی مثبت‌گرا در ادبیات رفتار سازمانی مطرح شده (۳۹) که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (۱۰). این متغیر دارای چهار مولفه خودکارآمدی (به معنای اطمینان داشتن به تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش‌انگیز)، امیدواری (یکی از ویژگی‌های انسانی که به او کمک می‌کند ناامیدی را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کند و احساس تحمل ناپذیر بودن آینده را کاهش دهد) (۲۱)، انعطاف‌پذیری (مقاومت در برابر مشکلات و مصیبت‌ها برای رسیدن به موفقیت) و خوش‌بینی (سبک استنادی مثبتی که فرد در خصوص توانایی خود برای رسیدن به موفقیت در حال حاضر و آینده اتخاذ می‌کند) (۳۸) است. نتایج پژوهش فیهیم-دوین و همکاران (۱۳۹۶) در کارکنان اداره کل ورزش و

2. Luthans
3. psychological Capital

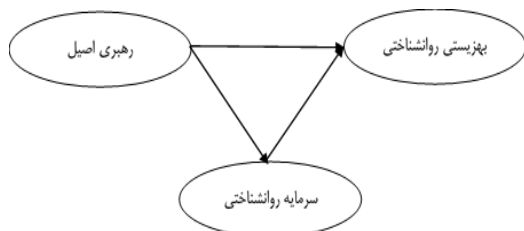
1. psychological well-being

جوانان خراسان رضوی نشان داد که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر می‌گذارد. وحیدی و جعفری هرندی (۱۳۹۶) در پژوهش خود در دانشجویان دختر دانشگاه قم به این نتیجه رسیدند که بعد خودکارآمدی و خوش‌بینی سرمایه روانشناختی توانایی پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی را دارد، اما بعد تاب‌آوری و امیدواری سرمایه روانشناختی نمی‌تواند بهزیستی روانشناختی دانشجویان دختر را پیش‌بینی کند. رانی^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی جوانان بیکار هندوستان تأثیرگذار است. گوی پارک و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی در کره جنوبی دریافتند که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر می‌گذارد، دوال و کومار^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی کارآفرینان شهر بمبئی موثر است. کیم و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی کارکنان سازمان‌های ورزشی آمریکا تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این مدیران بازیگران مهم در ارتقای بهزیستی روانشناختی و سرمایه روانشناختی در میان کارکنان هستند. زیرا آنها می‌توانند تأثیر زیادی بر روی زندگی کارمند به صورت مثبت یا منفی داشته باشند (۲). سبک رهبری یک ابزار مدیریتی مهم است، زیرا اگر به درستی مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند روابط مثبت با کارکنان، جو سازمانی و عملکرد خدمات را بهبود بخشد (۹). آنچه که در این بین حائز اهمیت است این است این امر مستلزم اتخاذ یک سبک رهبری مثبت‌گرایانه است که هم اهمیت و لزوم مثبت‌گرایی را درک کند و هم بتواند مروج مثبت‌گرایی در سازمان و توانمندی‌ها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان باشد (۸). از جمله تئوری‌های جدید که برای الهام‌بخشی و به کار بردن ظرفیت روان‌شناختی کارکنان مطرح شده است، می‌توان به تئوری رهبری اصیل^۵ اشاره کرد (۲۵). رهبری اصیل به نوعی رهبری گفته می‌شود که رفتار رهبر

با پیروان بر پایه ارزش‌ها، باورها، اخلاق، خودآگاهی و استفاده از توانایی فردی برای برقراری ارتباط با پیروان هماهنگ می‌شود (۳۰). محققان ابعاد رهبری اصیل را شامل خودآگاهی (آگاهی از نقاط مثبت و منفی رفتاری، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی از نحوه قضاوت سایر افراد درباره رفتار فرد) (۳۷)، پردازش متوازن (شامل تجزیه و تحلیل تمام اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم‌گیری است. رهبرانی که دیدگاه‌ها و نظریات دیگران را جویا می‌شوند و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند، از این ویژگی‌ها برخوردارند)، شفافیت در روابط (ارائه و بیان اصالت خود به دیگران که این قبیل رفتارها، با آشکارسازی و به اشتراک گذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی، اعتماد متقابل را بهبود می‌بخشد) (۲۶) و جنبه‌های درونی شده اخلاقی (به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به وسیله ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی درونی شده در فرد هدایت می‌شود) (۲۴) برشمرده‌اند. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان، ممکن است موجب شوند کارکنان باعلاقه و شور بیشتری کار کرده و احساسات مثبت بیشتری را تجربه کنند (۳۳). رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری است که از گنجایش روانشناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی برآمده و سبب پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش اطلاعات و روشنی روابط در کار با پیروان را فراهم می‌سازد (۴). رهبران اصیل امیدوار، خوش‌بین و منعطف‌اند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند. رهبران اصیل منابع روانشناختی کارکنان را افزایش می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند هنگام مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها، دوباره احیا شوند (۱۲). میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) در پژوهشی در بین مدیران و کارکنان سازمان نقشه‌برداری کل کشور به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی تأثیر می‌گذارد. قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی در شرکت‌های پتروشیمی تهران نشان دادند که آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان موثر است. کاملی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافتند که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی کارکنان شهرداری

1. Rani
2. Gyu Park et al
3. Dewal & Kumar
4. Kim et al
5. authentic leadership

و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل بر بهزیستی مرتبط با شغل اساتید دانشگاه‌های پاکستان اثر می‌گذارد. با توجه به پیشینه تجربی پژوهش و تاثیرگذاری رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی و نیز تاثیرگذاری بهزیستی روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی به نظر می‌رسد کارکنانی که به وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روانشناختی بالاتری دارند و این منبع روانشناختی آنان باعث می‌شود تا از بهزیستی روانشناختی بالاتری برخوردار باشند و در مطالعات مروری و نظری چندی همچون ادیل و کمال (۲۰۱۶)، اولانیان (۲۰۱۷) و ماهر و همکاران^۱ (۲۰۱۶) به نقش میانجی سرمایه روانشناختی در تاثیر رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان اشاره شده است اما تا کنون تحقیق تجربی جهت اثبات این رابطه انجام نگرفته است. به منظور پوشش این شکاف چارچوب نظری پژوهش حاضر در شکل (۱) ارائه شده است. در این چارچوب رهبری اصیل به عنوان متغیر مستقل، سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی و بهزیستی روانشناختی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که برابر با ۸۶۰ نفر اعلام شدند که با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر به

شهرستان نطنز تاثیر می‌گذارد. حسینی و زردتشتیان (۱۳۹۵) در پژوهشی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی تاثیر می‌گذارد. اولانیان و هیستاد^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی بر روی خدمه کشتی‌هایی که در دریای شمال و جنوب شرقی آسیا فعالیت می‌کنند به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل به طور مستقیم و غیر مستقیم بر سرمایه روانشناختی تاثیر می‌گذارد، شوکرت و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود در میان کارکنان هتل‌های پنج ستاره در شهر سئول کره جنوبی دریافتند که سبک رهبری اصیل بیشتر از سبک رهبری تحول‌گرا بر سرمایه روانشناختی تاثیر می‌گذارد. ادیل و کمال^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که سبک رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی اساتید دانشگاه‌های پاکستان تاثیر دارد. همچنین اکبری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود در میان کارکنان آموزش و پرورش زنجان دریافتند که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی آنان تاثیر معناداری ندارد که شاید یکی از دلایل آن خوشبین و امیدوار نبودن کارکنان نسبت به وضعیت کاری خود در آینده عنوان کرد. و کیم و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی کارکنان سازمان‌های ورزشی آمریکا تاثیر معناداری ندارد. که در تبیین آن گفته شده چون بیشتر کارکنان بخش‌های ورزشی به طور مستقیم با مدیران ورزشی خود کار نمی‌کنند، رهبری اصیل تأثیر مثبت اصلی در سطح سرمایه روانشناختی پیروان نداشته است. همچنین رحیم‌نیا و شریفی‌راد (۲۰۱۶) در پژوهشی در میان کارکنان بیمارستان‌های استان‌های شمال شرق ایران دریافتند که رهبری اصیل بر بهزیستی کارکنان موثر است. کسار و بوتیج^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی در میان سازمان‌های خدمات محور شهر بیرمنگام انگلیس دریافتند که رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان تاثیر می‌گذارد. نلسون و همکاران^۵ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی پرستاران ایالت کبک کانادا تاثیر می‌گذارد. ادیل

1. Olaniyan & Hystad
2. Schuckert et al
3. Adil & Kamal
4. Cassar & Buttigieg
5. Nelson et al

تحلیل ساختارهای کوواریانس و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج پژوهش نشان داده شد که اکثریت نمونه آماری مرد (۶۰/۷ درصد)، دارای میانگین سنی بین ۴۱ سال تا ۵۰ سال (۳۹/۲ درصد) و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۴ درصد) بودند. این در حالی است که اکثریت نمونه آماری دارای وضعیت استخدامی پیمانی (۴۰/۵ درصد) بود.

جدول ۱. نتایج جمعیت‌شناختی

	جنسیت			سن		
	مرد	زن	نسبت	۲۰-۳۰	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰
فراوانی	۱۴۴	۹۳	۶۰/۷	۲۹	۷۸	۹۳
درصد	۶۰/۷	۳۹/۳	۱۲/۲	۳۲/۹	۳۹/۲	۱۵/۶
	نوع قرارداد			تحصیلات		
	پیمانی	قراردادی	هیچ‌یک	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دیگر
فراوانی	۶۷	۹۶	۷۴	۲۶	۱۲۸	۸۳
درصد	۲۸/۲	۴۰/۵	۳۱/۲	۱۱	۵۴	۳۵

آزمون الگوی اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی الگو است. تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و سپس روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. در پایایی، روش پایایی مرکب (CR) در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب هر سه شاخص فوق در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، CR و AVE

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	CR	AVE
رهبری اصیل	۱۶	۰/۹۰۸	۰/۷۲۵	۰/۸۴۶
سرمایه روانشناختی	۲۴	۰/۹۱	۰/۵۸۰	۰/۷۸۵
بهزیستی روانشناختی	۱۸	۰/۸۹۷	۰/۵۳۵	۰/۸۲۳

عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در نهایت پس از توزیع و جمع‌آوری داده‌ها تعداد ۲۳۷ پرسش‌نامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه حاوی ۵۸ گویه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۹) که شامل ۲۴ گویه می‌باشد و چهار بعد خودکارایی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری را اندازه‌گیری می‌کند استفاده شد. برای اندازه‌گیری رهبری اصیل از پرسش‌نامه نیدر و شریشم (۲۰۱۱) که شامل ۱۶ گویه می‌باشد و چهار بعد خودآگاهی، پردازش متوازن، نگرش‌های اخلاقی درونی و شفافیت روابط اندازه‌گیری می‌کند استفاده شد. همچنین برای سنجش بهزیستی روانشناختی از پرسش‌نامه فرم کوتاه استاندارد ریفا (۱۹۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه که در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفت (۱۸)، شامل ۱۸ گویه در قالب شش خرده‌مقیاس پذیرش خود، تسلط محیطی، روابط مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد فردی و استقلال می‌باشد. برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسشنامه، ویرایش اولیه آن مورد بررسی متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه قرار گرفت و با توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها اصلاحات لازم بر روی سنجها انجام شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. علاوه بر روایی محتوایی از روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های مذکور از روش پایایی مرکب (CR) در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد. برای سنجش میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب از نرم‌افزار PIs استفاده شد. برای تعیین همبستگی بین متغیرهای پژوهش، پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد و برای تعیین میزان و قدرت توان تاثیر رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی خودکارآمدی از فرآیند تجزیه و

1. Neider & Schriesheim
2. Ryff
3. Average Variance Extracted
4. Composite Reliability

کل سوال ۵۸ ۰/۹۵۲

پس در اینجا از ضریب همبستگی پیرسون که آزمونی پارامتریک است استفاده شده است.

جدول ۴. همبستگی میان متغیرهای تحقیق

متغیر	رهبری اصیل	سرمایه	بهبودی
رهبری اصیل	۱		
سرمایه روانشناختی	۰,۵۶	۱	
بهبودی روانشناختی	۰,۴۸	۰,۵۱	۱

با توجه به داده‌های جدول ۴، ضریب همبستگی متغیر رهبری اصیل با سرمایه روانشناختی ۰/۵۶ و با بهبودی روانشناختی ۰/۴۸ درصد می‌باشد که در سطح $p < 0.01$ مثبت و معنادار است. به علاوه رابطه بین سرمایه روانشناختی با بهبودی روانشناختی ۰/۵۱ است که نشان می‌دهد در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون روابط علی بین متغیرها و مدل ساختاری پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (رهبری اصیل)، متغیر میانجی (سرمایه روانشناختی) و متغیر وابسته (بهبودی روانشناختی) اطمینان حاصل شود. برای تأیید برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی به دلیل وجود متغیرهای مکنون از تحلیل عاملی مرتبه دوم در نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

	AGFI	GFI	NNFI	IFI	CFI	χ^2/df	RMSEA
رهبری اصیل	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۲/۴۵	۰/۰۸
سرمایه روانشناختی	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۷	۲/۳۴	۰/۰۷۷
بهبودی روانشناختی	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۳	۱/۷۷	۰/۰۹

فرنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مقادیر AVE معادل (۰/۵) و بیشتر را برای مقادیر میانگین واریانس تبیین شده توصیه می‌کنند که این امر به معنای آن است که سازه موردنظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر از واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. شایان‌ذکر است برای بررسی اعتبار مرکب، سازه‌هایی که CR بالای (۰/۶) داشته باشند، دارای پایایی قابل قبول می‌باشند. همچنین، آلفای کرونباخ سازه‌ها باید بالاتر از (۰/۷) باشد که طبق جدول شماره ۲، تمامی سازه‌ها از روایی و پایایی مناسبی برخوردار هستند.

یکی از پیش‌آمدهای انجام تحلیل آماری برای انجام تحلیل عاملی و همچنین آزمون مدل ساختاری بررسی نرمال بودن توزیع‌های متغیر داده‌ها است. لذا در جدول (۳) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی و استنباطی متغیرهای تحقیق

متغیر	رهبری اصیل	سرمایه روانشناختی	بهبودی روانشناختی
چولگی	-۰/۷۲۴	-۱/۴۲۲	-۱/۷۳۷
کشیدگی	۰/۸۷۰	۳/۸۶۷	۴/۵۰۴
میانگین	۳/۶۷۴	۳/۸۹۸	۳/۹۲۷
انحراف معیار	۰/۷۲۴	۰/۵۱۰	۰/۵۱۴
مقدار t	۲۷/۱۰	۱۹/۶۵	۱۴/۳۲

همان‌طور که از جدول فوق استنباط می‌شود تمامی متغیرها از رویه و توزیع مناسبی برخوردارند و میانگین تمامی متغیرها حول عدد ۳,۵ می‌باشد، البته از طرف دیگر، برای داده‌های نرمال، کشیدگی کمتر از ۷ و چولگی بین ۳+ و ۳- پیشنهاد می‌شود، که با توجه به داده‌های فوق نشانگر نرمال بودن تمامی متغیرهاست. همچنین با توجه به میانگین می‌توان مشاهده کرد که تمامی متغیرها از وضعیت متوسط و خوبی برخوردار هستند. از آنجا که یکی از شرط‌های استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بهنجار بودن متغیرهاست،

1. Fornell & Larcker

در این پژوهش بر اساس شاخص های متداول برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. شاخص های برازش مدل ساختاری

شاخص	AGFI	GFI	NNFI	IFI	CFI	X ² /df	RMSEA
آستانه	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۲ ≥	۰/۱ ≥
مقدار	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۲/۳۶	۰/۰۸

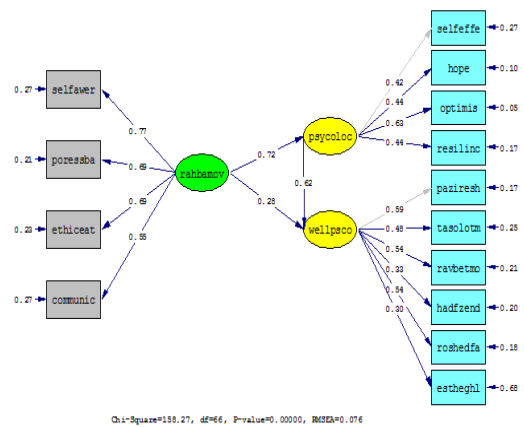
همانطور که در جدول شماره ۶ آورده شده است، نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر ۲/۳۶ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳ می باشد. همچنین RMSEA برابر با ۰/۰۷ و کوچکتر از ۰/۰۸ می باشد. به طور کلی مقدار شاخص های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری می توان به بررسی و آزمون روابط علی بین متغیرهای پژوهش پرداخت و به یافته های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل بررسی می شود. ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای مدل در شکل ۲ و ۳ و نتایج آن در جدول (۷) آمده است.

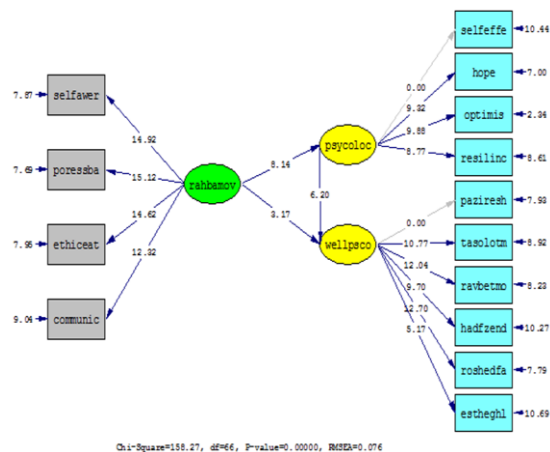
هنگامی که مقادیر ضریب معناداری (t) در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید روابط علی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، ضرایب استاندارد الگوی فوق بیانگر این است که رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر بهزیستی روانشناختی به مقدار (۰/۲۸) درصد و بر سرمایه روانشناختی به مقدار (۰/۷۲) درصد داشته است. همچنین سرمایه روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری به مقدار (۰/۶۲) درصد بر بهزیستی روانشناختی دارد. با توجه به تأیید شدن تاثیر رهبری اصیل بر

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برونزا و درونزا نشان داد، الگوهای اندازه گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای الگو معنی دار است.

پس از آزمون مدل های اندازه گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می توان به آزمون روابط علی بین متغیرهای پژوهش پرداخت. در شکل (۲) و (۳) مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری آورده شده است.



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل



شکل ۳. اعداد معناداری مدل

جهت بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل کرد. مدل تدوین شده

$$VAF = \frac{0/72 \times 0/62}{(0/72 \times 0/62) + 0/28}$$

مقدار ۰/۶۱ برای VAF بدین معنی است که بیش از نیمی از اثر رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی سرمایه روانشناختی تبیین می‌شود.

نتایج تمام روابط علی بین متغیرها در جدول شماره ۷ آورده شده است. با توجه به مقدار ضریب معناداری به‌دست‌آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره t) در شکل ۳ و جدول ۷، که بالاتر از مقدار ۱/۹۶ است، همه روابط علی بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۷. روابط علی بین متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تخمین t	نتیجه
رهبری اصیل روانشناختی	بهزیستی	۰/۲۸	تأیید
رهبری اصیل روانشناختی	سرمایه	۰/۷۲	تأیید
سرمایه روانشناختی	بهزیستی	۰/۶۲	تأیید
نقش میانجی سرمایه روانشناختی		۰/۴۴۶	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداخته است. بر این اساس، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر دارد. به نظر می‌رسد نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات رحیم‌نیا و شریفی‌راد (۲۰۱۶)، کسار و بوتیج (۲۰۱۳)، نلسون و همکاران (۲۰۱۴) و ادیل و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این رابطه می‌تواند گفت مدیرانی که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند نسبت به دانش، ضعف‌ها و قوت‌های خود و زمینه‌ای که در آن کار می‌کنند آگاهی داشته و ضمن تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های درونی و نه بر اساس فشار اجتماعی، با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و

سرمایه روانشناختی و همچنین تاثیر سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی، میانجی بودن سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری اصیل و بهزیستی روانشناختی تأیید می‌شود. همچنین، با تأیید نقش میانجی سرمایه روانشناختی، روشن می‌شود که رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/72 \times 0/62 = 0/446)$ دارد. در این پژوهش از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار از طریق رابطه (۱) به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. رابطه ۱

$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در رابطه ۱، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و S_b خطای استاندارد مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

$$t = \frac{0/72 \times 0/62}{\sqrt{(0/62^2 \times 0/12^2) + (0/72^2 \times 0/14^2) + (0/12^2 \times 0/14^2)}}$$

مقدار t حاصل از آزمون سوبل برابر ۲۷/۹۳ شده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه میان رهبری اصیل و بهزیستی روانشناختی معنادار است.

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی را نشان می‌دهد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. VAF از طریق رابطه (۲) به دست می‌آید.

رابطه ۲

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در رابطه ۳، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

نتیجه پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹) ناهمسو می‌باشد که دلیل آن این است که چون بیشتر کارکنان بخش های ورزشی آمریکا به طور مستقیم با مدیران ورزشی خود کار نمی‌کنند، رهبری اصیل تأثیر مثبت اصلی در سطح سرمایه روانشناختی پیروان نداشته است. در تبیین تأثیر سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی می‌توان گفت مدیرانی که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند با آگاهی نسبت به محیط و شرایط کاری و کارکنان و توجه به نیازهای کارکنان و نظرخواهی از آنان باعث شناخت کارکنان از توانایی‌های خود و باور نیرومندتر به توانایی‌های خود برای انجام وظایف محوله می‌شود و بالتبع انگیزش و رضایت آن‌ها افزایش یافته و نسبت به آینده امیدوار و خوش‌بین خواهند بود همچنین با ایجاد فضای اخلاقی و نیز در معرض دید قرار دادن اطلاعات خود باعث اعتماد بیشتر کارکنان به رهبر می‌شوند تا فداکاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در برابر مشکلات مقاوت بیشتری از خود نشان دهند و بدین طریق بر سرمایه روانشناختی کارکنان تأثیر می‌گذارند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سبک رهبری اصیل از طریق ایجاد سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت، رهبران اصیل علاوه بر اینکه از طریق الگو بودن و شفافیت رابطه‌ای و توجه به نیازهای کارکنان و نظرخواهی از آنان در تصمیمات که باعث بهزیستی روانشناختی کارمندان می‌شود باعث باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، خوش‌بینی، امیدواری و فداکاری و تحمل مشکلات و در مجموع سرمایه روانشناختی کارکنان می‌شود. که این سرمایه روانشناختی منجر به تعداد پیامدهای مثبتی همچون پذیرش خود، استرس کمتر، برقراری ارتباط بهتر با همکاران و سایرین، پیگیری خواسته‌های خود و رشد شخصی یا به طور کلی بهزیستی روانشناختی کارکنان می‌شود. با توجه به تأثیرات مثبت سبک رهبری اصیل در افزایش سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی به طور مستقیم و تأثیر مثبت سبک رهبری اصیل بر افزایش بهزیستی روانشناختی از طریق افزایش سرمایه روانشناختی پیشنهاد می‌شود تا وزارت ورزش و جوانان و ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها مدیرانی را بکار گیرند که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند یا با برگزاری دوره‌های کوتاه مدت سبک رهبری اصیل را به آنان آموزش دهند. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنا

اشتباه‌های خود را در معرض دید همگان قرار می‌دهد بدین طریق علاوه بر اینکه به عنوان یک الگو برای کارکنان هستند که سبب پذیرش خود و خودمختاری (استقلال) کارکنان می‌شود، باعث می‌شوند تا کارکنان به آنان اعتماد کرده و راحتتر ارتباط برقرار کنند، این مدیران با نظرخواهی از کارکنان در تصمیمات فرصت‌هایی را برای رشد شخصی و زندگی هدفمند در کارکنان ایجاد می‌کنند. مجموعه این عوامل باعث می‌شوند تا کارکنان از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی داشته باشند و بدین ترتیب باعث افزایش بهزیستی روانشناختی آن‌ها می‌شوند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات فهیم‌دوین و همکاران (۱۳۹۶)، وحیدی و جعفری هرنیدی (۱۳۹۶)، رانی (۲۰۱۵)، پارک و همکاران (۲۰۱۵)، دوال و کومار (۲۰۱۷) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت افراد با سرمایه روانشناختی بالا به دلیل باورهای نیرومندتر به تواناییها و ظرفیت هایشان برای انجام وظایف مختلف، سطوح بالای امیدواری که منجر به جستجوی راه‌های چندانگانه‌ی معطوف به دستیابی به اهدافشان می‌شود، سطوح بالای خوشبینی و داشتن دیدگاه و انتظارات مثبتی در رابطه با پیامدها و همچنین داشتن سطوح بالای تاب‌آوری که به آنان کمک می‌کند تا بر مشکلات غلبه کنند و رویدادهایی را که منجر به شکست شده است، پشت سر بگذارند. در مجموع منجر به تعداد پیامدهای مثبت بیشتری می‌شود و به افراد در تحقق ادراک‌های مثبت از خودشان کمک می‌کند، این ادراک‌های مثبت باعث می‌شود کارکنان به طور عمده‌ای هیجان‌ات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی داشته باشند که این فرآیند بهزیستی روانشناختی فرد را در پی دارد. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سبک رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، قانع نیا و همکاران (۱۳۹۴)، کاملی و همکاران (۱۳۹۵)، حسینی و زردتشتیان (۱۳۹۵)، اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، شوکرت و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد و با نتیجه پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۹۵) ناهمسو می‌باشد که شاید یکی از دلایل آن خوشبین و امیدوار نبودن کارکنان نسبت به وضعیت کاری خود در آینده عنوان کرد. همچنین نتیجه این پژوهش با

ارجح بداند تا کارکنان احساس خودکارآمدی و از خود گذشتگی بیشتری داشته باشند و این سرمایه روانشناختی با فراهم کردن جو مثبت باعث بهزیستی روانشناختی کارکنان گردد.

در کار و خلق روابط شفاف که منجر به اعتمادسازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت می‌شود، باعث افزایش خوشبینی و احساس امیدواری کارکنان شوند. و همچنین با آگاهی از محیط کاری و شرایط و متناسب با موقعیت هرازگاهی از منافع و نظرات خود بگذرد و نظرات مخالف را

References

1. Adil A, Kamal A. Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. *International Journal of Leadership in Education*. 2019 Mar 21;1-21.
2. Adil A, Kamal A. Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 2016 Jan 1;31(1).
3. Akbari M, Porvali B, Deyanati M, Mohamadi M, Rezaie, N. Authentic leadership and psychological capital: Effect role Mediator of trust and psychological contract breach. *Journal of Public Administration*. 2015; 8(3), 511-532. [Persian]
4. Beddoes-Jones F, Swailes S. Authentic leadership: Development of a new three pillar model. *Strategic HR Review*. 2015 Jun 8;14(3):94-9.
5. Cassar V, Buttigieg S. An examination of the relationship between authentic leadership and psychological well-being and the mediating role of meaningfulness at work. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2013;3(5):171-83.
6. Daraei M. Social correlates of psychological well-being among undergraduate students in Mysore City. *Social Indicators Research*. 2013 Nov 1;114(2):567-90.
7. Dewal K, Kumar S. The mediating role of psychological capital in the relationship between Big Five personality traits and psychological well-being: a study of Indian entrepreneurs. *Indian Journal of Positive Psychology*. 2017 Dec 1;8(4):500-6.
8. Donaldson SI, Dollwet M. Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In *Advances in positive organizational psychology 2013* May 14 (pp. 1-21). Emerald Group Publishing Limited.
9. Erkutlu H, Chafra J. Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal*. 2016 May 3;37(3):369-86.
10. Fahimdavini H, Ramazaniyan Sh, Hasannejad E. Structural Equation model The Relationship between Emotional Intelligence and Psychological Well-being with the Mediating Role of Psychological Capital in Employees of General Administration of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province. *Second International Conference on Applied Research in Physical Education, Sport Sciences and the Championship*. Tehran, Salehan University. 2017;1-10. [Persian]
11. Fornell C, Larcker DF. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
12. Gardner WL, Cogliser CC, Davis KM, Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The leadership quarterly*. 2011 Dec 1;22(6):1120-45.
13. Ghadampoor E, Yusefvand L, Radmehr P. Explaining the psychological well-being of employees based on the structures of spiritual leadership and organizational health. *educational management innovations*. 2017; 2(2), 73-80. [Persian]
14. Ghaneneya M, Arshadi N, Pashlideh K, Ferohar M. The effectiveness of authentic leadership training of managers on employee's psychological capital. An experimental study in a Petrochemical Company. 2015; 10(38), 98-123. [Persian]
15. Gyu Park J, Sik Kim J, Yoon SW, Joo BK. The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*. 2017 May 2;38(3):350-67.
16. Housani M, Zardtoshtiyani Sh. The Effect of Authentic Leadership Style on Spirituality at

- Work with Mediating Role of Psychological Capital in the West Iranian General Youth and Sport Offices. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2017; 10(3), 11-19. [Persian]
17. Kameli AR, Yazdani H, Nikkhvah R, Hejabrafkan H. The Effect of Educating Behavioral Leadership on Increasing Employees' Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior Studies*. 2016; 2(18), 177-201. [Persian]
 18. Khanjani M, Shahidi Sh, Fathabadi J, Mazahori, MA. Factor structure and psychometric properties of the Ryff's scale of Psychological well-being, short form (18-item) among male and female students. *Journal of Thought & Behavior in Clinical Psychology*. 2014;8(32):27-36. [Persian]
 19. Kim M, Kim AC, Newman JI, Ferris GR, Perrewé PL. The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*. 2019 Feb 1;22(1):108-25.
 20. Lee Y. JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model: Findings from the MIDUS. *European Journal of Training and Development*. 2019 Jan 7.
 21. Liran BH, Miller P. The role of psychological capital in academic adjustment among university students. *Journal of Happiness Studies*. 2019 Jan 31;20(1):51-65.
 22. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002 Sep;23(6):695-706.
 23. Maher A, Mahmoud HS, El Hefny S. Authentic Leadership and Psychological Capital: The Impact on Egyptian Employees' Work Well Being. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 2017 Oct 1;15(3).
 24. McDowell J, Huang YK, Caza A. Does Identity Matter? An Investigation of the Effects of Authentic Leadership on Student-Athletes' Psychological Capital and Engagement. *Journal of Sport Management*. 2018 May 1;32(3):227-42.
 25. mirmohammadi SM, rahimian M. The effect of authentic leadership on employee's creativity with regard to the mediator role of psychological capital. *IQBQ*, 2014; 18 (3), 181-204. [Persian]
 26. Neider LL, Schriesheim CA. The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The leadership quarterly*. 2011 Dec 1;22(6):1146-64.
 27. Nelson K, Boudrias JS, Brunet L, Morin D, De Civita M, Savoie A, Alderson M. Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*. 2014 Sep 1;1(2):90-101.
 28. Olaniyan OS, Hystad SW. Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2016 Dec 1;32(3):163-71.
 29. Olaniyan OS. Authentic Leadership, Psychological Capital, and Employees' Well-Being. In *The Positive Side of Occupational Health Psychology 2017* (pp. 45-64). Springer, Cham.
 30. Penger S, Černe M. Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: A hierarchical linear modelling approach. *Economic research-Ekonomska istraživanja*. 2014 Dec 20;27(1):508-26.
 31. Rahimnia F, Sharifirad MS. Authentic leadership and employee well-being: The mediating role of attachment insecurity. *Journal of Business Ethics*. 2015 Dec 1;132(2):363-77.
 32. Rani KE. The role of psychological capital (PsyCap) in psychological well-being of unemployed Indian youth. *Journal of Psychosocial Research*. 2015;10(1):149.
 33. Rego A, Sousa F, Marques C, e Cunha MP. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*. 2012 Mar 1;65(3):429-37.
 34. Sadatfiruzabadi S, Moltafet GH. Psychometric evaluation of Reef psychological well-

- being scale among high school students in Shiraz schools: Reliability, Validity and Factor Structure. Quarterly Journal of Educational Measurement Allameh Tabataba'i University. 2018; 7(27), 103-119. [Persian]
35. Sadidi M, Yamini M. Predicting Psychological Well-being Based on Emotional Coping Strategies. Journal of Psychological Studies. 2018; 14(2), 125-142. [Persian]
 36. Schuckert M, Kim TT, Paek S, Lee G. Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2018 Feb 12;30(2):776-96.
 37. Sparrowe RT. Authentic leadership and the narrative self. The leadership quarterly. 2005 Jun 1;16(3):419-39.
 38. Sturgeon JA, Zautra AJ. Psychological resilience, pain catastrophizing, and positive emotions: perspectives on comprehensive modeling of individual pain adaptation. Current pain and headache reports. 2013 Mar 1;17(3):317.
 39. Toor SU, Ofori G. Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. Journal of Construction Engineering and Management. 2009 Aug 20;136(3):341-52.
 40. Vahidi Z, Jafari Harandi R. Predicting of Psychological Well-Being from Components of Psychological Capital and Spiritual Attitude. Positive Psychology Research. 2017; 10 (2), 51-64. [Persian]
 41. Van Cappellen P, Toth-Gauthier M, Saroglou V, Fredrickson BL. Religion and well-being: The mediating role of positive emotions. Journal of Happiness Studies. 2016 Apr 1;17(2):485-505.
 42. Vázquez C, Hervás G, Rahona JJ, Gómez D. Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. Annuary of Clinical and Health Psychology. 2009;5(2009):15-27.
 43. Yaghubi A, Naderipoor H, Mohagheghi H, Yarmohamadi M. Comparison of Psychological Well-being, Need for Knowledge, Mindfulness and Psychological Capital in Students with Low, Medium and High Educational Achievement. Quarterly Journal of New Psychological Research. 2018; 13(50), 199-224. [Persian].