رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روانشناختی

دکتر فرهاد کریمی[۱]

محمد مردانی[۲]

چکیده

اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد و منابع شغلی و شخصی از طریق اثرگذاری بر اشتیاق شغلی پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط رهبری اصیل با اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روانشناختی بوده است. روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل همهٔ مدیران، دبیران و آموزگاران مدارس شهرستان الشتر بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بودند از پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت (UWES) (۲۰۰۳)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (PCQ) (۲۰۰۷) و پرسشنامه رهبری اصیل والومبوا و همکاران (ALQ) (۲۰۰۸). ارزیابی الگوی پیشنهادی پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزارهای SPSS20 و AMOS20 انجام گرفته است. نتایج نشان دادند که مدل پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است و رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی با اشتیاق شغلی ارتباطی مثبت و معنادار دارند. در این میان مسیر مستقیم رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی و سرمایه روانشناختی به اشتیاق شغلی معنادار بود ولی مسیر مستقیم رهبری اصیل به اشتیاق شغلی معنادار نبود. مسیر غیرمستقیم رهبری اصیل از طریق سرمایه روانشناختی روی اشتیاق شغلی معنادار بود. یافته‌های پژوهش نشان‌دهندهٔ آن است که هر چند رهبری اصیل با اشتیاق شغلی رابطهٔ مثبت دارد، اما تأثیر آن از طریق سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی معنادار است و به تنهایی اثری بر اشتیاق شغلی کارکنان ندارد.

کلیدواژگان: اشتیاق شغلی، رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، کارکنان آموزش و پرورش

تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۹/۲/۱۴

۱. استادیار روان‌شناسی تربیتی، عضو هیأت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی (نویسنده مسئول)
drkarimifarhad@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک تهران
mardani13514@gmail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

مقدمه

امروزه پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت‌نگر آن دسته از عوامل، مانند اشتیاق شغلی کارکنان را که قابل اندازه‌گیری، تغییر و بهبود هستند مورد مطالعه قرار می‌دهند با این هدف که از طریق مداخله در سازمان بتوانند عملکرد کارکنان را افزایش دهند (کامرون[1] و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از نلسون و کوپر[2]، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل و برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به ویژه در میان مشاوران سازمانی است (شوفلی و سالانووا[3]، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی کارکنان یکی از پنج معیار برای جایزه سالانه سلامت محیط شغلی از سوی انجمن روانشناسی امریکا شناخته شده است (گراویچ، گاتشاک و مونز[4]، ۲۰۰۷). همچنین گزارش شده است که امروزه در بسیاری از سازمانها اشتیاق کارکنان به شغل پایین است (بیتس[5]، ۲۰۰۴؛ ریچمن[6]، ۲۰۰۰؛ به نقل از ساکس[7]، ۲۰۰۶).

شوفلی، باکر[8] و سالانووا (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی را به عنوان وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در زمینهٔ کار تعریف کرده اند که با سه مؤلفهٔ انرژی حرفه‌ای[9]، فداکاری (تعهد) حرفه‌ای[10] و شیفتگی (جذب) حرفه‌ای[11] مشخص می‌شود. انرژی حرفه‌ای با سطح بالا از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار شناخته می‌شود. بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه‌ای است که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به طوری که زمان به هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴). انرژی و فداکاری حرفه‌ای به ترتیب قطبهای مقابل خستگی[12] و نگرش منفی به کار و شخصیت‌زدایی[13] در فرسودگی شغلی اند. پیوستاری که با انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی به‌وجود می‌آید، انرژی یا فعال‌سازی نامیده می‌شود و پیوستاری که با فداکاری حرفه‌ای و بدگمانی- به عنوان قطبهای

1. Cameron
2. Nelson & Cooper
3. Schaufeli & Salanova
4. Grawitch, Gottschalk & Munz
5. Bates
6. Richman
7. Saks
8. Bakker
9. Vigor
10. Dedication
11. Absorption
12. Exhaustion
13. Depersonalization

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

مثبت و منفی- تشـــکیل می‌شود همانندسازی[1] نامیده می شود (دمروتی[2] و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین اشتیاق شغلی با یک ســطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌شود و فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص می‌شود. با توجه به مطالب فوق مسئله مهم پیش روی سازمانها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و به‌کارگیری این عوامل برای افزایش سطوح اشتیاق کارکنان‌شان است.

طبق الگوی اشتیاق شغلی (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌شوند و در پی آن اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار می‌انجامد. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصتهای یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸؛ شوفلی و همکاران (۲۰۰۶). منابع شخصی جنبه‌هایی از خود فرد هستند که عموماً با تاب‌آوری همراه اند و بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت آمیز بر محیط‌شان هستند (هابفول، جانسون، انیس و جکسون[3]، ۲۰۰۳). تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوشبینی و عزت‌نفس از مهم‌ترین منابع شخصی هستند که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند (باکر و همکاران، ۲۰۰۶؛ به نقل از باکر و دمروتی، ۲۰۰۸؛ زانتوپولو[4]، باکر، دمروتی و شوفلی، ۲۰۰۹). بنابراین منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهای مهمی در محیط کار اثر بگذارند. پژوهشها نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی در رابطه میان برخی منابع شغلی و شخصی مانند مشارکت در تصمیم‌گیری، بازخورد، تنوع وظیفه، حمایت سازمانی ادراک شده و خود-ارزشیابیهای محوری و پیامدهای سازمانی مانند عملکرد شغلی و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد (شوفلی و سالانووا، ۲۰۰۸؛ ساکس، ۲۰۰۶؛ سالانووا، لیورنز[5]، چیفره[6]، مارتینز[7] و شوفلی، ۲۰۰۳). جو روانشناختی به مثابه یک منبع شغلی و خود-ارزشیابیهای محوری به مثابه یک منبع شخصی می‌توانند بر اشتیاق شغلی اثر بگذارند (ثایر[8]، ۲۰۰۸؛ ساکس، ۲۰۰۶). همچنین این منابع می‌توانند از طریق ایجاد نگرشهای شغلی و حالات مثبت مانند اشتیاق شغلی بر دو پیامد مهم

1. Identification
2. Demerouti
3. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson
4. Xanthopoulou
5. Llorens
6. Cifre
7. Martinez
8. Thayer

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

در محیط کار شامل عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل اثر بگذارند (بیسواز[1]،۲۰۱۰؛ گرانت و وژسنیوسکی[2]،۲۰۱۰؛ گرانت و برگ[3]، ۲۰۱۱؛ ریچ[4] و همکاران، ۲۰۱۰؛ اونیل و آرنت[5]، ۲۰۰۸؛ ساکس، ۲۰۰۶؛ مولر و لی[6]، ۲۰۰۲).

بر اساس الگوی اشتیاق شغلی بیکر و دمروتی (۲۰۰۸)، منابع شغلی و شخصی از طریق اثرگذاری بر اشتیاق شغلی پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. رهبری اصیل[7] به مثابه یک منبع شغلی بر اشتیاق شغلی اثرگذار است. رهبری اصیل، الگوی رفتاری رهبر برای پرورش خودآگاهی[8]، پردازش متعادل[9] اطلاعات، شفافیت ارتباط[10] با کارکنان و دیدگاه اخلاقی درونی شده[11] است که به ترویج و بهبود ظرفیتهای روانشناختی مثبت و ایجاد جو اخلاقی مثبت می‌پردازد (والومبوا[12] و همکاران، ۲۰۰۸). اگر چه رهبری اصیل به منزلهٔ یک رویکرد نوین، بعد از رهبری تحول‌آفرین، فرهمند، خدمتگزار و معنوی مطرح شده است، اما آولیو[13] و همکاران(۲۰۰۴) رهبری اصیل را ریشه تمام اشکال مثبت و جدید رهبری می‌دانند (لادکین و تیلور[14]، ۲۰۱۰). همچنین تأکیداتی در الگوی رهبری اصیل وجود دارد که آن را از دیگر سبکهای موجود متمایز ساخته است. به عنوان مثال تأکید بر داشتن روابط باز و مثبت و همچنین ثبات و تداوم رفتاری از مهم‌ترین وجوه تمایز میان رهبری اصیل و رهبری تحول‌آفرین است (آولیو و گاردنر[15]، ۲۰۰۵). رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز، ارزشها، تصمیم‌گیریها و حتی نقاط ضعف و اشتباهات خود را در معرض دید و نظر همگان قرار می‌دهد و سبب پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید و حتی غیرمتعارف می‌شود و این امر اثربخشی سازمان را در پی خواهد داشت (نرمن، آوی، نیمنیچ و پیجن[16]، ۲۰۱۰). همچنین با وجود آنکه خودآگاهی و خودتنظیمی رهبر و پیرو در رهبری اصیل بسیار مورد تأکید است اما در رهبری فرهمند به آن

1. Biswas
2. Grant & Wrzesnieski
3. Berg
4. Rich
5. O'Neill & Arendt
6. Mueller & Lee
7. Authentic leadership
8. Self-awareness
9. Balanced processing
10. Relational transparency
11. Internalized moral perspective
12. Walumbwa
13. Avolio
14. Ladkin & Taylor
15. Gardner
16. Norman, Avey, Nimnicht & Pigeon

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

پرداختـه نشـده اسـت. همچنـین رهبر اصیل از طریق ویژگیهای فردی به عنوان یک الگو، خودآگاهی اخلاقی پیروان را توسعه می‌بخشد، اما رهبر فرهمند از طریق جاذبه‌های الهام‌بخش، پیروان را به وفاداری و انجـام دادن فـرامین سوق می‌دهد (لاگان[1]،۲۰۰۷). در حقیقت داشتن تعاملات اجتماعی مثبت با پیروان، این حس را درون آنها بر می‌انگیزد که کار خود را با اشتیاق بیشتری انجام دهند (ایلیـز[2] و همکـاران، ۲۰۰۵). به این ترتیب این احساس مثبت می‌تواند موجب گسترش دامنه توجـه کارکنـان (افـزایش تعـداد عناصر شناختی که در ارتباط با مسئله در دسترس اند) و دامنـه شـناخت (افـزایش وسـعت عناصری که در ارتباط با مسئله کمتر در دسترس اند _ هنوز ناشـناخته اند) شـود و در نهایت به طور بالقوه سبب ارتقا و بهبود فعالیتهای پیروان شود (رایـت و کروپـانزانو[3]، ۲۰۰۴). در این زمینه نتایج مطالعات آولیو و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد کـه رهبـری اصـیل در بهبـود هویت کارکنان در سازمان نقشی بسزا دارد و موجب توسعه ظرفیـتهـای مثبـت در آنـان می‌شود ماننـد امیـد، خوشـبینی و نگـــرش مثبـت نسبت بـه کـار. رهبران اصیل انگیزش درونی کارکنان را بالا می‌برند؛ انگیزش درونی برای اشتیاق حیاتی است. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان ممکن است سبب شوند که کارکنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و احساسات مثبت بیشتری را نیز تجربه کنند. والومبـوا و همکارانش (۲۰۰۸) تأکید می‌کننـد کـه یـک فراینـد روانشـناختی، رهبـری اصـیل را بـا رفتارهای پیروان پیوند می‌دهـد کـه ایـن مـی‌توانـد نقـش میـانجی اشـتیاق بـه کـار را در بهبـود عملکرد خلاق کارکنان توجیه کند. نتایج پژوهش سیدنقوی و کاهه (۱۳۹۳) نشان داد که رهبری اصیل با تأثیرگـذاری روی اشتیاق به کار کارکنان، می‌تواند نقشی بسزا در بهبود خلاقیت داشته باشد.

در پژوهشهای اخیر نیز مشخص شده است که سرمایه روانشناختی[4] بـا رهبری اصیل ارتباط دارد و در پیش‌بینی اشتیاق شغلی نقشی بسزا ایفا می‌کند. سرمایه روانشناختی یکی دیگر از مفاهیم مهم روانشناسی مثبت‌نگر است که در سالهای اخیر در حوزهٔ رفتار سازمانی مورد توجه جدی قرار گرفته است. سرمایه روانشناختی نوعی حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید[5]، خوشبینی[6]، تاب‌آوری[7] و خودکارآمدی[8] تشکیل می‌شود. هر یک از این سازه‌ها مانند یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود که دارای

1. Lagan
2. Ilies
3. Wright & Cropanzano
4. Psychological capital
5. Hope
6. Optimism
7. Resilience
8. Self-efficacy

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

مقیاس اندازه‌گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و پژوهش است، وابسته به حالت می‌باشد و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد (لوتانز، یوسف[1] و آولیو، ۲۰۰۷). امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهایی برای دستیابی به هدفها و داشتن انگیزه لازم برای رسیدن به آن هدفهاست. خوشبینی به اسنادهای علّی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که افراد از طریق آن وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی اشاره دارد که افراد به تواناییهای خود برای انجام دادن یک تکلیف خاص دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در حالی که پژوهشهای پیشین هر کدام از چهار حیطه تشکیل‌دهنده سازهٔ سرمایه روانشناختی را به طور جدا از هم مورد بررسی قرار داده اند، اما مطالعات جدید مربوط به سرمایه روانشناختی این سازه‌ها را در ارتباط با یکدیگر می‌بینند و مشترکات این متغیرها را در نظر می‌گیرند (نورمن و همکاران، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، سرمایه روانشناختی، یک سازه مرتبه بالاتر[2] در نظر گرفته می‌شود، به این معنا که این چهار متغیر با هم ترکیب می‌شوند و یک کل هم‌افزا[3] را می‌سازند و انتظار می‌رود که کل سازه نسبت به تک تک متغیرهای تشکیل دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد. در واقع، اصطلاح سرمایه روانشناختی به مفهوم اینکه «چه کسی هستید (خود واقعی)» و «چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)» اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی[4] «چه چیزی می‌دانم» و سرمایه اجتماعی[5] «چه کسانی را می‌شناسم» است. به سخن دیگر سرمایه روانشناختی افراد را به چالش می‌کشاند تا در جستجوی پاسخ به این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدفها و موفقیت است، دست یابند (لوتانز، لوتانز و لوتانز[6]، ۲۰۰۴). نتایج پژوهش میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) نشان داد که سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی اثر محدودی در رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی دارد. مقیمی و جاویدی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایهٔ روانشناختی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی در کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. میان سرمایهٔ روانشناختی و ابعاد آن با میل ماندن در شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. متغیر سرمایه روانشناختی می‌تواند متغیر اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل را پیش‌بینی کند. رگو[7] و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداختند که نتایج نشان داد سرمایه روانشناختی بر رابطه میان

1. Youssef
2. Higher-order
3. Synergistic
4. Human capital
5. Social capital
6. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C.
7. Rego

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

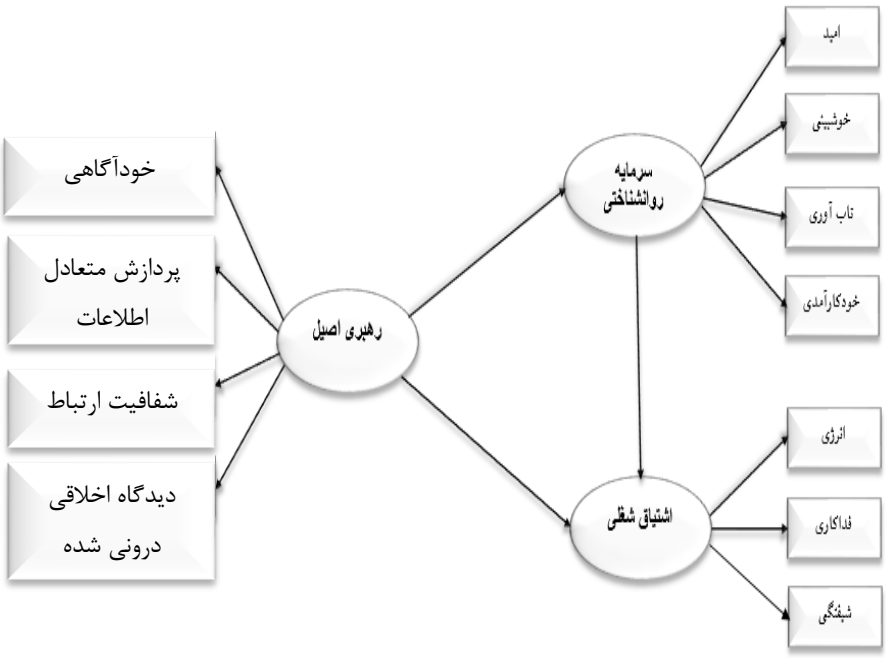
رهبری اصیل و خلاقیت فردی اثر مثبت، نسبی و معنادار دارد. یامارینو[1] و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل به‌طور بالقوه قابلیتهای روانشناختی مثبت همچون سرمایه روانشناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین اسمیت[2] و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان «رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی با متغیر میانجی اعتماد» با توجه به مدل ساختاری این نتیجه رسیدند که میان رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی ارتباطی معنادار وجود دارد.

با توجه به نقش پراهمیت اشتیاق شغلی در اثربخشی سازمانهای آموزشی و از آنجا که اشتیاق شغلی کارمندان، در ایران کمتر مورد بررسی قرار گرفته و در معدود پژوهشهایی که صورت گرفته ویژگیهای محیط کار مؤثر بر اشتیاق شغلی یا ویژگیهای شخصی کارکنان به‌صورت جداگانه مورد مطالعه قرار گرفته است، بررسی عوامل تأثیرگذار بر این متغیرها ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش نقش ویژگیهای محیط کار (رهبری اصیل) و ویژگیهای محیط کار شخصی (سرمایه روانشناختی) مؤثر بر اشتیاق شغلی کارمندان سازمانهای آموزشی به‌صورت همزمان مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین نتایج پژوهش حاضر فراهم کنندهٔ زمینهٔ مناسب برای طراحی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای به منظور ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش خواهد بود. مدل پیشنهادی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

1. Yammarino
2. Smith

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]



شکل۱. مدل پیشنهادی رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روانشناختی

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربری و از لحاظ ماهیت توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را همهٔ مدیران، دبیران و آموزگاران مدارس شهرستان الشتر – واقع در استان لرستان، در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ تشکیل می‌داد که تعداد آنها ۱۲۶۲ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. از میان جامعه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۹۵ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شده است:

۱. پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز[1]: این پرسشنامه را لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) طراحی کرده اند و شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوشبینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به خرده‌مقیاس خودکارآمدی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط

1. Luthan’s Psychological Capital Questionnaire (PCQ)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

بـــه خـــرده‌مقیـــاس امیدواری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به خرده مقیاس تاب‌آوری و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خرده‌مقیاس خوشـبینی است. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانـشناختی، ابتـدا نمـره هر خرده‌مقیاس به صـورت جداگانـه بـه دسـت آمـده و سـپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشـناختی محاسبه شده است. نسبت خی دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آمـاره‌هـای CFI، RMSEA در این مدل بـه ترتیـب ۰/۹۷ و ۰/۸ هسـتند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) روایی این پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی مناسب گزارش کرده اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است.

۲. پرسشنامه رهبری اصیل: در پژوهش حاضر، به منظور بررسی میزان قابل اعتماد بودن رهبر از نظر کارکنان از پرسشنامه رهبری اصیل والومبوا و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ ماده و چهار مؤلفه خودآگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متعادل اطلاعات و دیدگاه اخلاقی درونی شده است و برای هر یک از مؤلفه‌ها ۴ سؤال در نظر گرفته شده است. پاسخهای این پرسشنامه روی یک طیف لیکرت پنج درجه ای از ۱ (هیچ‌گاه) تا ۵ (بیشتر اوقات) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه را صادقی (۱۳۹۲) ترجمه و برای استفاده در ایران تنظیم کرده است. صادقی (۱۳۹۲) ضرایب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۸ و برای ابعاد خودآگاهی ۰/۸۲ و ۰/۷۶، شفافیت در روابط ۰/۷۹ و ۰/۷۳، پردازش اطلاعات متعادل ۰/۸۴ و ۰/۷۸ و دیدگاه اخلاقی درونی شده ۰/۸۳ و ۰/۷۸ و نیز رهبری قابل اعتماد به صورت کلی ۰/۸۵ و ۰/۷۸ گزارش کرده است. صادقی (۱۳۹۲) روایی این پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی مناسب گزارش کرده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

۳. مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت[1]: این ابزار را شوفلی، سالانووا و باکر (۲۰۰۳) در دانشگاه اوترخت هلند سـاخته اند. پرسـشنامه شـامل سـه خـرده مقیاس است که سه بعد اشتیاق شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. بعـد شـیفتگی حرفـه ای شامل ۶ سؤال، انرژی حرفه ای شامل ۶ سؤال و بعد فداکاری حرفه ای شامل ۵ سؤال است که از جمع این سه مقیاس نمره کلی اشتیاق شغلی به دست می آید. نمره گذاری آن روی مقیاس لیکرت ۷ درجه ای با نمره گذاری هرگز (۰)، تقریبـاً هرگـز (۱)، بـه نـدرت (۲) گاهی اوقات (۳)، بیشتر اوقات (۴)، غالباً (۵) و همیشه (۶) است. همسانی

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

درونی این ابزار را مانو، کینونن و روکولاینن[1] (۲۰۰۷) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کرده اند. در پژوهش حاجلو (۱۳۹۲) بررسیهای مربوط به روایی محتوا، همگرا و واگرا مؤید روایی مناسب این پرسشنامه بوده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمده است.

تحلیل داده‌ها با تحلیلهای مقدماتی گوناگون (فراوانی، میانگین، انحراف معیار، همبستگی پیرسون) با هدف کسب بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز شد. سپس تحلیلهای پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری[2] و با نرم افزارهای SPSS20 و Amos20 انجام شده است. برای آزمودن اثرهای غیرمستقیم در مدل میانجیگری فرضی از روش بوت استرپ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نمونه آماری این پژوهش در دامنه سنی ۵۵-۳۲، با میانگین سنی ۴۰/۸۹ و انحراف معیار ۶/۵۴ قرار داشتند. ۲۲ درصد از کارکنان زن و ۷۸ درصد مرد بودند که از این میان ۱۱/۵ درصد مجرد و ۸۸/۵ درصد متاهل بودند. از نظر وضعیت تحصیلات ۹/۸ درصد فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس، ۲۶/۸ درصد فوق لیسانس و ۱/۴ دکتری بودند. ۱۰/۸۵ درصد از کارکنان مدیر، ۶۳/۰۵ درصد دبیر و ۲۶/۱۰ درصد آموزگار بودند. میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت به ترتیب ۲۰/۵۲ و ۷/۵۰ بود که سابقه خدمت اکثر کارکنان بیشتر از ۲۵ سال بوده است (۳۹/۳۲ درصد). از نظر وضعیت استخدام اکثر کارکنان (۹۴/۶ درصد) رسمی بودند.

جدول ۱ یافته‌های توصیفی متغیرهای رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی را به‌همراه مؤلفه‌های آنها در گروه نمونه نشان می‌دهد.

1. Mauno, Kinnunen & Ruokolainen
2. Structural equation modeling (SEM)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر		میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
رهبری اصیل		۶۱/۶۱	۸/۱۳	۳۹	۷۹
مؤلفه‌های رهبری اصیل	خودآگاهی	۱۵/۷۶	۲/۴۱	۹	۳۹
	پردازش متعادل اطلاعات	۱۵/۴۹	۲/۷۳	۷	۲۰
	شفافیت ارتباط	۱۵/۱۵	۲/۳۷	۹	۲۰
	دیدگاه‌های اخلاقی درونی شده	۱۵/۲۱	۲/۷۷	۷	۲۰
سرمایه روانشناختی		۱۱۲/۳۳	۱۳/۳۰	۷۵	۱۴۴
مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی	۲۸/۶۸	۴/۴۸	۱۵	۳۶
	امیدواری	۲۹/۵۶	۴/۳۵	۱۷	۳۶
	تاب‌آوری	۲۸/۰۴	۳/۸۹	۱۳	۳۶
	خوشبینی	۲۶/۰۴	۴/۱۶	۱۷	۳۶
اشتیاق شغلی		۷۶/۱۱	۱۵/۶۲	۲۹	۱۰۲
مؤلفه‌های اشتیاق شغلی	انرژی	۲۷/۵۷	۵/۹۱	۵	۳۶
	فداکاری	۲۴/۰۶	۵/۳۱	۴	۳۰
	شیفتگی	۲۴/۴۸	۶/۸۸	۵	۳۶

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار رهبری اصیل به ترتیب ۶۱/۶۱ (۸/۱۳) است و بیشترین میانگین از مؤلفه‌های رهبری اصیل مربوط به متغیر خودآگاهی با میانگین ۱۵/۷۶ است. میانگین و انحراف معیار سرمایه روانشناختی به ترتیب ۱۱۲/۳۳ (۱۳/۳۰) است و بیشترین میانگین از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی مربوط به متغیر امیدواری با میانگین ۲۹/۵۶ است. همچنین میانگین و انحراف معیار اشتیاق شغلی به ترتیب ۷۶/۱۱ (۱۵/۶۲) است و بیشترین میانگین از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی مربوط به متغیر انرژی با میانگین ۲۷/۵۷ است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را در گروه نمونه نشان می‌دهد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

جدول ۲: ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱.رهبری اصیل	۱													
۲.خودآگاهی	۰/۶۸**	۱												
۳.پردازش متعادل اطلاعات	۰/۸۲**	۰/۳۹**	۱											
۴.شفافیت ارتباط	۰/۸۳**	۰/۳۶**	۰/۶۸**	۱										
۵.دیدگاههای اخلاقی درونی شده	۰/۸۲**	۰/۴۴**	۰/۵۱**	۰/۶۰**	۱									
۶. سرمایه روانشناختی	۰/۵۹**	۰/۳۰**	۰/۴۶**	۰/۵۵**	۰/۵۴**	۱								
۷. خودکارآمدی	۰/۵۴**	۰/۲۵**	۰/۴۲**	۰/۵۱**	۰/۵۱**	۰/۸۰**	۱							
۸. امیدواری	۰/۵۰**	۰/۲۸**	۰/۳۸**	۰/۴۳**	۰/۴۸**	۰/۸۱**	۰/۶۴**	۱						
۹.تاب آوری	۰/۵۲**	۰/۲۷**	۰/۴۲**	۰/۴۷**	۰/۴۹**	۰/۸۳**	۰/۵۲**	۰/۵۴**	۱					
۱۰. خوشبینی	۰/۲۸**	۰/۱۲*	۰/۲۲**	۰/۳۳**	۰/۲۱**	۰/۷۱**	۰/۳۳**	۰/۳۴**	۰/۵۹**	۱				
۱۱.اشتیاق شغلی	۰/۴۰**	۰/۲۵**	۰/۲۴**	۰/۳۸**	۰/۳۹**	۰/۵۰**	۰/۴۵**	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۲۷**	۱			
۱۲. انرژی	۰/۲۲**	۰/۱۶**	۰/۰۸	۰/۱۹**	۰/۲۸**	۰/۴۰**	۰/۳۷**	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۰/۲۲**	۰/۸۵**	۱		
۱۳. فداکاری	۰/۲۹**	۰/۱۸**	۰/۲۲**	۰/۲۸**	۰/۲۲**	۰/۴۱**	۰/۳۶**	۰/۳۶**	۰/۳۶**	۰/۲۱**	۰/۸۶**	۰/۶۵**	۱	
۱۴. نیلنگی	۰/۲۹**	۰/۲۹**	۰/۳۱**	۰/۴۸**	۰/۴۶**	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۰**	۰/۴۰**	۰/۲۵**	۰/۸۷**	۰/۵۸**	۰/۶۳**	۱

P< 0/05* , P< 0/01**

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، همهٔ ضرایب همبستگی به دست آمده میان متغیرهای پژوهش، به استثنای ضریب همبستگی میان انرژی (مؤلفه اشتیاق شغلی) و پردازش متعادل اطلاعات (مؤلفه رهبری اصیل) در سطوح P< ۰/۰۱ و P< ۰/۰۵ معنادار است.

قبل از تحلیل داده‌ها و برای اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل‌یابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، چند مفروضه اصلی معادلات ساختاری شامل داده‌های گمشده، نرمال بودن و همخطی چندگانه[1] مورد بررسی قرار گرفتند. در پروهش حاضر از روش جایگزینی[2] داده‌های گمشده با میانگین استفاده شده است. برای بررسی نرمال بودن متغیرها از کجی و کشیدگی متغیرها استفاده شده است. به این ترتیب متغیرهای پژوهش همگی دارای قدرمطلق ضریب کجی کوچک‌تر از ۳ و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰ بودند و لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نبود. همخطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آماره تحمل[3] و عامل تورم واریانس[4] مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشان داده است که ارزشهای تحمل به‌دست آمده برای متغیرها بالای ۰/۱۰ هستند و نشان دهندهٔ عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهاست. همچنین مقدار عامل تورم واریانس به‌دست آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ بودند که نشان‌دهندهٔ عدم همخطی چندگانه بین متغیرهاست.

مدل پیشنهادی در مجموع ۳ متغیر را در خود جای داده که رهبری اصیل به عنوان متغیر برون‌زاد، سرمایه روانشناختی متغیر میانجی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر درون‌زاد مورد بررسی قرار گرفتند. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی مدل مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۳ شاخصهای برازندگی مدل پیشنهادی و اصلاح شده پژوهش را نشان می‌دهد. طبق مندرجات جدول ۳، برای تعیین کفایت برازندگی مدل پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخصهای برازندگی مانند آزمون مجذور کای ($\chi 2$)، مجذور کای بر درجات آزادی ($\chi 2/df$)، شاخص نیکویی برازش[5] (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده[6] (AGFI)، شاخص برازش هنجارشده[7] (NFI)،

1. Multicollinearity
2. Replacement
3. Tolerance
4. Variance inflation factor(VIF)
5. Goodness of Fit Index
6. Adjusted Goodness of Fit Index
7. Normed Fit Index

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

شاخص برازش تطبیقی[1] (CFI)، شاخص برازش افزایشی[2] (IFI)، شاخص تاکر- لوییس[3] (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب[4] (RMSEA) استفاده شده است.

جدول ۳: شاخصهای برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

شاخصهای برازندگی	χ^2	df	χ^2/df	P	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۲۰۷/۰۵	۴۲	۴/۹۳	۰/۰۰۰	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۱۲
مدل اصلاح شده	۱۴۵/۲۱	۴۰	۳/۶۳	۰/۰۰۰	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۰۹

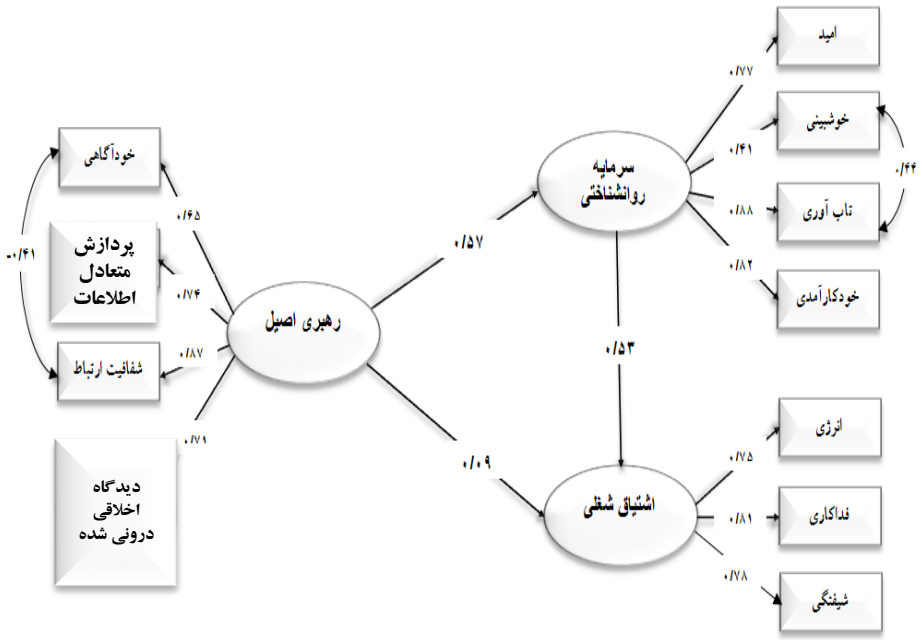
همان‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مدل پیشنهادی با توجه به شاخصهای برازندگی دارای برازش خوب است. در گام بعدی، به منظور ارتقای برازندگی الگوی اولیه به کمک شاخصهای اصلاحی[5] پیشنهادی اقدام به دستکاری مدل شد و دو اصلاح در مدل (از طریق همبسته کردن خطای دو متغیر خودآگاهی و شفافیت ارتباط از مؤلفه‌های رهبری اصیل و تاب‌آوری و خوشبینی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی) صورت گرفت. بر اساس نتایج جدول ۳، در مدل اصلاح شده، حاصل تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی (χ2/df)که برابر با ۳/۶۳ است و مقدار درجات GFI، AGFI، NFI، CFI، IFI و TLI در مدل اصلاح شده که به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۷، ۰/۹۰، ۰/۹۳، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ است، حاکی از برازش خوب مدل در پژوهش حاضر است. همچنین مقدار RMSEA به دست آمده (۰/۰۹) نشانگر برازش قابل قبول مدل است. به عبارت دیگر، مدل مذکور با پذیرش احتمال خطای ۰/۰۵ قابل تعمیم به جامعه پژوهش است.

شکل ۲ ضرایب استاندارد مدل اصلاح شده پژوهش را نشان می‌دهد.

1. Comparative Fit Index
2. Incremental Fit Index
3. Tucker-Lewis Index
4. Root Mean Square Error of Approximation
5. Modification indices (MI)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]



شکل ۲: مدل نهایی آزمون شده

جدول ۴ پارامترهای مربوط به مسیرهای مستقیم در الگوی نهایی آزمون شده را نشان می‌دهد.

جدول ۴: پارامترهای مربوط به مسیرهای مستقیم الگوی نهایی آزمون شده

مسیر	ضریب غیراستاندارد (B)	خطای معیار	ضریب استاندارد (ß)	حد پایین	حد بالا	P
رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی	۱/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۷	۰/۴۶۱	۰/۶۹۳	۰/۰۰۱
رهبری اصیل به اشتیاق شغلی	۰/۲۸	۰/۳۰۲	۰/۰۹	-۰/۴۵۸	۱/۱۰۷	۰/۴۳۹
سرمایه روانشناختی به اشتیاق شغلی	۰/۹۵	۰/۱۷۶	۰/۵۳	۰/۵۷۰	۱/۵۶۵	۰/۰۰۱

همان‌گونه که نتایج شکل ۲ و جدول ۴ نشان می‌دهد ضرایب مسیر رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی (ß =۰/۵۷) و سرمایه روانشناختی به اشتیاق شغلی (ß =۰/۵۳) در سطح P= ۰/۰۰۱ معنادارند. همچنین حد بالا و پایین این دو مسیر صفر را در بر نمی‌گیرند که این نیز حاکی از معنادار بودن مسیر مستقیم میان متغیرهاست، اما ضریب مسیر رهبری اصیل به اشتیاق شغلی (ß =۰/۰۹) معنادار نبوده است (P> ۰/۰۵). حد بالا و پایین این مسیر صفر را در بر می‌گیرد که این امر حاکی از معنادار نبودن مسیر مستقیم میان رهبری اصیل و اشتیاق شغلی است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

برای برآورد و تعیین معناداری مسیر غیر مستقیم از دستور بوت استرپ در نرم افزار Amos استفاده شده است. در جدول ۵ نتایج بوت استرپ مربوط به معناداری رابطه غیرمستقیم رهبری اصیل و اشتیاق شغلی با میانجیگری سرمایه روانشناختی گزارش شده است.

جدول ۵: برآورد مسیر غیرمستقیم مدل با استفاده بوت استرپ

مسیر غیرمستقیم	ضریب غیر استاندارد غیرمستقیم	ضریب استاندارد غیرمستقیم	خطای معیار	حد پایین	حد بالا	P
رهبری اصیل به اشتیاق شغلی با میانجیگری سرمایه روانشناختی	۰/۹۵	۰/۳۰	۰/۰۸۲	۰/۱۷۳	۰/۴۹۷	۰/۰۰۱

همان گونه که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مسیر غیرمستقیم مدل با ضریب استاندارد غیرمستقیم (ß= ۰/۳۰) معنادار است (P= ۰/۰۰۱). حد بالا و پایین این فرضیه در روش بوت استرپ صفر را دربر نمی‌گیرد که این نیز حاکی از معنادار بودن مسیر غیرمستقیم میان متغیرهاست. این نتیجه حاکی از معناداری نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه میان رهبری اصیل و اشتیاق شغلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روانشناختی بوده است. نتایج نشان دادند که مدل پیشنهادی با دو اصلاح از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. نتایج نشان داد که میان رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطهٔ مثبت معنادار وجود دارد و ضریب بتای استاندارد جهت آزمون معناداری مسیر مستقیم رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی نشان داد که ضریب مسیر رهبری اصیل به سرمایه روانشناختی معنادار است. این یافته با نتایج پژوهش رگو و همکاران (۲۰۱۲) که نشان دادند سرمایه روانشناختی بر رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی اثر مثبت، نسبی و معنادار دارد، همسوست. همچنین با نتایج پژوهش یامارینو و همکاران (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه رهبری اصیل به طور بالقوه قابلیتهای روانشناختی مثبت همچون سرمایه روانشناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همسوست. در نهایت نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) که با توجه به مدل ساختاری نشان دادند همبستگی مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی وجود دارد، همسوست. بسیاری از محققان معتقدند که اولین سازوکاری که سبب

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

می‌شود رهبران اصیل روی پیروان تأثیرگذار باشند نقش الگوی مثبت آنهاست (میچام[1]، ۲۰۰۷) که این قضیه می‌تواند سرمایه روانشناختی کارکنان را هم تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، رهبران اصیل رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند که عملاً به افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان منجر می‌شود. به عنوان مثال منابع حمایتی لازم را برای کارکنان فراهم می‌کنند و اهداف عملکرد بالایی را برای آنها در نظر می‌گیرند (ساکس و گرومن[2]، ۲۰۱۰)، از مشارکت کارکنان استفاده می‌کنند، مسئولیت‌پذیرند، اطلاعاتی دقیق و واقعی در زمینهٔ تحقق‌پذیری اهداف در اختیار کارکنان قرار می‌دهند، فرصتهایی را برای رشد کارکنان فراهم می‌کنند، از رویکردهای فعال، انطباقی و مثبت برای حل مسئله استفاده می‌کنند، موفقیتها را به کارکنان یادآوری می‌کنند، هم صادقانه بازخورد می‌دهند و هم از بازخورد دیگران استقبال می‌کنند که همه اینها تأثیری قابل ملاحظه در رشد و ارتقای سرمایه روانشناختی کارکنان می‌گذارند. بر اساس نظر لوتانز و همکاران سرمایه روانشناختی در سازمان قابل سرایت و انتقال است (لوتانز و همکاران؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲) که این قضیه در پژوهش آزمایشی هاجز[3] (۲۰۱۰) و آوی و همکاران (۲۰۱۲) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین، از آنجا که خود رهبران اصیل دارای حالتهای مثبت روانشناختی هستند، انتظار می‌رود که بتوانند این ویژگی را به کارکنان نیز انتقال دهند. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر رهبران اصیل می‌توانند نقش و الگوی مثبتی برای رشد سرمایه روانشناختی کارکنان باشند.

همچنین نتایج نشان داد که میان رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطهٔ مثبت معنادار وجود دارد، اما ضریب بتای استاندارد برای آزمون معناداری مسیر مستقیم رهبری اصیل به اشتیاق شغلی نشان داد که ضریب مسیر رهبری اصیل به اشتیاق شغلی معنادار نبود. این یافته همسوست با نتایج پژوهش والومبوا و همکاران (۲۰۰۸) که نشان دادند اشتیاق به کار می‌تواند رهبری اصیل را با رفتارهای پیروان پیوند دهد و منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود. این یافته همچنین همسوست با نتایج پژوهش آولیو و همکاران (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه رهبری اصیل در بهبود هویت کارکنان در سازمان نقشی بسزا دارد و موجب توسعه ظرفیتهای مثبت آنان مانند امید، خوشبینی و داشتن نگرش مثبت و اشتیاق به کار می‌شود. در نهایت این یافته با نتایج پژوهش سیدنقوی و کاهه (۱۳۹۳) ناهمسوست. سیدنقوی و کاهه (۱۳۹۳) با توجه به مدل ساختاری نشان دادند که اشتیاق به کار اثری نسبتاً کامل در رابطه میان رهبری اصیل و خلاقیت دارد

1. Meacham
2. Gruman
3. Hodges

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

و رهبری اصیل با تأثیرگـذاری روی اشتیاق به کار کارکنان، می‌تواند نقشی بسزا در بهبود خلاقیت داشته باشد. با توجه به معنادار نبودن ضریب مسیر رهبری اصیل به اشتیاق شغلی پژوهشهای انجام شده در مورد رهبری اصیل، حاکی از آن است که ویژگیهای روانشناسی مثبت، همچون اعتماد، خوشبینی و امیدواری به منزلهٔ منابع رهبری اصیل، ایفای نقش می‌کنند، چرا که این ویژگیها احتمال بروز رفتارهایی همچون خودآگاهی و خودتنظیمی را که از ویژگیهای رهبران اصیل است، بیشتر می‌کند. این ویژگیها سبب می‌شوند که رهبـری اصـیل بـا برقـراری روابـط مثبـت و بـاز، ارزشها، تصمیم‌گیریها و حتی نقـاط ضـعف و اشـتباهات خـود را در معـرض دیـد و نظـر همگـان قـرار دهد و سبب پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائـه ایـده‌هـای جدیـد و حتـی غیـرمتعـارف شود که اثربخشـی سـازمان را در پی خواهـد داشـت (نـرمن و همکاران، ۲۰۱۰). همچنـین رهبر اصیل از طریق ویژگیهای فردی به مثابه یک الگو، خودآگاهی اخلاقی پیروان را توسعه می‌بخشد (لاگان[1]، ۲۰۰۷). در حقیقت داشتن تعاملات اجتماعی مثبت با پیروان، این حس را درون آنها بر می‌انگیزد که کار خود را با اشتیاق بیشتری انجام دهند (ایلیـز و همکـاران، ۲۰۰۵). به این ترتیب این احساس مثبت می‌تواند موجب گسترش دامنه توجـه کارکنـان (افـزایش تعـداد عناصر شناختی که در ارتباط با مسئله در دسترس ا ند) و دامنـه شـناخت (افـزایش وسـعت عناصری که در ارتباط با مسئله کمتر در دسترس اند – هنوز نا شـناخته اند) شـود و در نهایت به طور بالقوه سبب ارتقا و بهبود فعالیتهای پیروان شود (رایـت و کروپـانزانو، ۲۰۰۴). در واقع اشتیاق شـغلی نتیجهٔ ارتباطات دوطرفه میان کارمند و کارفرماست و کارهایی که باید هر دو طرف انجام دهند. آنها معتقدند هنگامی که مدیران فلسفه رهبری خدمت‌گذار را به کار گیرند- که نقش اصلی مدیر حمایت و خدمت به کسـانی اسـت که آنها را رهبری می کند – محیط مستعد اشـتیاق کارکنان می‌شود (لانفیر[2]، ۲۰۰۴). لذا باتوجه به نتایج پژوهش حاضر رهبری اصیل با فراهم آوردن محیطی سرشار از حس اعتماد متقابل، آزادی بیان و بهره‌گیری از مشارکت کارکنان می‌تواند نقشی مؤثر در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان داشته باشد.

افزون براین نتایج نشان داد که میان سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطهٔ مثبت معنادار وجود دارد و ضریب بتای استاندارد برای آزمون معناداری مسیرمستقیم سرمایه روانشناختی به اشتیاق شغلی نشان داد که ضریب سرمایه روانشناختی به اشتیاق شغلی

1. Lagan
2. Lanphear

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

معنادار است. این یافته همسوست با نتایج پژوهش هالبسلبن و ویلر[1] (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه رابطه ای مثبت و معنادار میان مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و اشتیاق کارکنان وجود دارد. همچنین این یافته همسوست با نتایج پژوهش مقیمی و جاویدی (۱۳۹۳) که نشان دادند میان سرمایه‌های روانشناختی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد و متغیر سرمایه روانشناختی می‌تواند متغیر اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل را پیش‌بینی کند. افراد با سرمایه روانشناختی بالا، شغل و زندگی خود را مثبت‌تر ادراک می‌کنند. ارتباط مثبت میان سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی ممکن است تجسمی از همپوشی مثبت‌گرایی باشد که کارکنان این حالتهای مثبت را با خودشان به زندگی کاری روزمره‌شان می‌آورند، سپس چنین حالات مثبتی منجر به تجربیات مثبت می‌شوند که می‌توانند سبب ایجاد کشش و جاذبه نسبت به شغل، جذب آن شدن و صرف کردن انرژی برای آن شوند. در سالهای اخیر، پژوهشهای تجربی فراوانی در زمینه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی صورت گرفته است. نتایج این پژوهشها نشان از آن دارد که رابطه ای معنادار میان سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای مذکور وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان سرمایه روان‌شناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل دهنده سرمایه روان‌شناختی (امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بدان معناست که سرمایه روان‌شناختی دارای اثری هم افزاینده است. در مجموع، در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی به مثابه دروندادی در نظر گرفته می‌شود که برونداد آن، سطح عملکرد سازمان است. لوتانز و همکاران با پژوهشهایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را دستکم تا ۱۰ درصد ارتقا داد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). لذا با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان اظهار کرد که سرمایه روانشناختی با تحت تأثیر قرار دادن امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان در قالب یک کل هم‌افزا می‌تواند سبب افزایش انگیزه و مشارکت کارکنان در سازمان شود که این امر در نهایت نقشی مؤثر در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان دارد.

1. Halbesleben & Wheeler

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

درنهایت نتایج این پژوهش نشان داد که مسیر غیرمستقیم رهبری اصیل از طریق سرمایه روانشناختی روی اشتیاق شغلی معنادار است و نتایج حاکی از معناداری نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه میان رهبری اصیل و اشتیاق شغلی است. این یافته با نتایج پژوهش زارعی (۱۳۹۴) همسوست. وی به ارائه مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی با توجه به رهبری اصیل و سرمایه‌های روانشناختی پرداخت و نشان داد که ابعاد رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی دارای اثری غیرمستقیم هستند و اثر غیرمستقیم هر چهار بعد رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی معنادار است. این امر بیانگر نقش واسطه ای مؤثر متغیر سرمایه‌های روانشناختی در میان مؤلفه‌های رهبری اصیل و اشتیاق شغلی است. در تبیین این یافتهٔ پژوهش حاضر باید اظهار کرد که ویژگیهای روانشناسی مثبت مانند اعتماد، خوشبینی و امیدواری به مثابه مهم‌ترین عوامل در سبک رهبری اصیل ایفای نقش می‌کنند که این عوامل می‌توانند سرمایه روانشناختی کارکنان را که از مجموع ویژگیهای روانشناسی مثبت (امید، خوشبینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) تشکیل شده است و یک کل هم‌افزا را شامل می‌شود تحت تأثیر قرار دهد و روحیه مثبت‌نگری کارکنان را افزایش دهد. لذا رهبری اصیل با افزایش سطح سرمایه روانشناختی کارکنان در قالب یک کل هم‌افزا به صورت غیرمستقیم با تحت تأثیر قرار دادن انگیزه و مشارکت کارکنان در سازمان منجر به افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان می‌شود. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان اظهار کرد که هر چند رهبری اصیل با اشتیاق شغلی رابطه ای مثبت دارد، اما تأثیر آن از طریق سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی معنادار است و به تنهایی اثری بر اشتیاق شغلی کارکنان نمی‌گذارد.

از محدودیتهای پژوهش حاضر، جامعه آماری آن بود که تنها کارکنان آموزش و پرورش شهرستان الشتر را در بر می‌گرفت. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش گستره تعمیم‌پذیری یافته‌ها، مشابه این پژوهش در نمونه‌های گسترده‌تر و کارکنان سایر سازمانها تکرار شود. محدودیت دیگر مربوط به سوگیری تک‌روشی است. استفاده صِرف از پرسشنامه‌های خودگزارشی، با افزایش احتمال عدم‌صداقت، بی‌دقتی و اهمال‌کاری کارکنان در پاسخدهی، به رغم مراقبت پژوهشگر و استفاده از روشهای برانگیزنده، منجر به کاهش روایی سازه پژوهش می‌شود. برای رفع این مشکل پیشنهاد می‌شود همزمان با اجرای پرسشنامه از آزمودنیها مصاحبه هم به عمل آید.

بر اساس یافته‌های این پژوهش به مدیران سازمانهای آموزشی پیشنهاد می‌شود برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان خود محیطی را در سازمانها به‌وجود آورند که تا حد امکان به رشد سرمایه روانشناختی کارکنان (امید، خوشبینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) منجر شود. همچنین با توجه به

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

نقش رهبری اصیل در سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان، ایجاد حس توانمندی در انجام دادن کار در کارکنان، در دسترس قرار دادن منابع و دادن اختیار به کارکنان، ایجاد فرهنگ مدیریت مشارکتی و تیمی، قرار دادن وظایف چالش‌برانگیز در شرح وظایف کارکنان، دادن بازخوردهای مثبت و سازنده و روابـــط مثبـت و بـــاز می‌توانند سبب ایجاد اشتیاق به کار در کارکنان شوند. در نهایت پیشنهاد می‌شود از روش آزمایشی برای تعیین عوامل اثرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان استفاده شود.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

منابع

حاجلو، نادر. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان سنجی نسخهٔ ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت (UWES-9). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۴ (۲)، ۶۱-۶۸.

زارعی، سمیه. (۱۳۹۴). *ارائه مدل پیش بینی اشتیاق شغلی با توجه به رهبری اصیل و سرمایه‌های روانشناختی(مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی شیراز)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.

سیدنقوی، میرعلی و کاهه، مریم. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت*، ۲۳ (۷۶)، ۱-۲۷.

صادقی، محمدباقر. (۱۳۹۲). *طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای رهبری قابل اعتماد در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لوتانز، فرد؛ آوولی، بروس جی. و یوسف، کارولین ام. (۱۳۹۲). *سرمایه روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی*، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: انتشارات آییژ.

مقیمی، فاطمه و جاویدی، حجت الله. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل کارکنان بهره برداری شرکت نفت. *اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران*، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی،۲۷ اسفند ۱۳۹۳.

میرمحمدی، سید محمد و رحیمیان، محمد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۸ (۳)، ۱۸۱-۲۰۳.

Avey, J. B., Richmond. F. L., & Nixon, D. R. (2012). Leader positivity and follower creativity: An experimental analysis. *Journal of Creative Behavior*, *46*(2), 99-118.

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, *15*(6), 801-823.

Avolio, B, J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, *16*(3), 315-338. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209-223.

Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *IIMB Management Review*, *22*(3), 102-110.

Demerouti E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *27*(4), 279-286.

Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down … or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *95*(1) 108-121.

Grant, A. M., & Berg, J. M. (2011). Prosocial motivation at work: When, why, and how making a difference makes a difference. In K. Cameron, & G. Spreitzer (Eds.),

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 28-44). New York: Oxford University Press.

Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D.C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58*(3), 129-147.

Halbesleben. J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Journal of Work & Stress, 22*(3), 242-256.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(3), 632-643.

Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. (Doctoral Dissertations). University of Nebraska - Lincoln.

Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, *16*(3), 373-394.

Ladkin, D., & Taylor, S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, *21*(1), 64-74.

Lagan, T. E. (2007). *Authentic leadership: Development of a four-dimensional scale and identification of a nomological network.* (Unpublished doctoral dissertation). The University at Albany, State University of New York.

Lanphear, S. (2004). Are your employees highly engaged? *Credit Union Executive Newsletter, 19*, 1-2. Credit Union National Association, US.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.

Luthans, F., & Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. Personnel Psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford, England: Oxford University Press.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 149-171. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002

Meacham, M. A. (2007). *Life stories of authentic leaders in higher education administration*. (Doctoral dissertation).The University of Texas at Austin.

Mueller, B. H., & Lee, J. (2002). Leader-member exchange and organizational communication satisfaction in multiple contexts*. International Journal of Business Communication, 39*(2), 220-244.

Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work.* Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Norman, S. M., Avey, G. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *17*(4), 380-391.

O'Neill, B. S., & Arendt, L. A. (2008). Psychological climate and work attitudes: The importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *14*(4), 353-370.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M.P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, *65*, 429-437.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, *53*(3), 617-635.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600-619.

Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2010). Organizational socialization and positive organizational behavior : Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences, Revue Canadienne des* Sciences *de l'Aadministration*, *21*(8), 14-26.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, *34*(1), 43-73.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (p. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

_____. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. In K. Naswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (p. 380-402). Cambridge, UK: Cambridge University.

Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2009). Motivational climate and changes in young athletes' achievement goal orientations. *Motivation and Emotion Journal*, *33*(2), 173-183.

Thayer, T. S. (2008). *Psychological climate and its relationship to employee engagement and organizational citizenship behaviors.* (Unpublished doctoral Dissertation). Capella University, Minnesota.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, *34*(1), 89-126.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, *33*(4), 338-351.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.

Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A., & Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, *19*(6), 693-707.https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.004

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.1.5]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-10]