

نقش تعدیل کننده معنا در کار در رابطه خودرهبی و سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی

چکیده

معنا در کار از طریق تاثیر بر اهداف فردی و کاری تاثیرات قابل توجهی بر رابطه متغیرهای مختلف در محیط‌های کار می‌گذارد. این پژوهش با هدف تعیین نقش تعدیل کننده معنا در کار در رابطه خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان شعب بانک صادرات در شهر اصفهان بودند که از میان آن‌ها ۲۴۳ نفر به شیوه سهل الوصول (در دسترس) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه خودرهبی (هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲)، پرسشنامه معنا در کار (استگر و همکاران، ۲۰۱۲)، پرسشنامه سرمایه عاطفی (گل پرور، ۱۳۹۵) و پرسشنامه سرمایه گذاری جمعی عاطفی (گل پرور، ۱۳۹۷) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین خودرهبی با معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که معنا در کار رابطه خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی را تعدیل می‌کند. به این معنی که وقتی معنا در کار بالا است، بین خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$)، ولی وقتی معنا در کار پایین است، بین خود رهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد ($p > 0/05$). نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معنا در کار توان بالایی برای تحت تاثیر قرار دادن رابطه خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارد.

کلید واژه‌ها: خودرهبی، سرمایه عاطفی، سرمایه گذاری جمعی عاطفی، معنا در کار، کارکنان بانک.

The Moderating Role of Meaning at Work in the relationship between Self Leadership with Affective Capital and Affective-Collective Investment

Abstract

The meaning at work through impact on individual and work goals has a significant impact on the relationship between different variables in work environments. This research was conducted with the aim of determining the moderating role of meaning at work on the relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment. Research statistical population was the employees of Saderat bank in Isfahan city. Among them, 243 employees were selected using convenience sampling. Research instruments were self-leadership questionnaire (Houghton et al, 2012), meaning at work questionnaire (Steger et al, 2012), affective capital questionnaire (Golparvar, 2017) and affective-collective investment questionnaire (Golparvar, 2018). Data were analyzed with the use of Pearson correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Results revealed that there is positive significant relationship between self-leadership with meaning at work, affective capital and affective-collective investment. Results of hierarchical regression analysis indicated that meaning at work moderates the relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment. This means that when meaning at work is high, there is a positive significant relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment ($p < 0.01$), but when meaning at work is low, there is not a significant relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment ($p > 0.05$). The results show that meaning at work have high power to impact the relationship between self-leadership with affective capital and affective-collective investment.

Keywords: self-leadership, meaning at work, affective capital, affective-collective investment, bank employees.

سرمایه عاطفی^۱ و شکل جمعی و تلاش محور این سازه یعنی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی^۲ دو متغیر دارای ماهیت و هدف مثبت‌نگری هستند که در ایران به تدریج و به آرامی مورد پژوهش و نظریه‌پردازی قرار گرفته‌اند. سه عنصر عاطفه مثبت شبه حالت^۳، شادمانی^۴ و احساس انرژی^۵ عوامل اصلی در سرمایه عاطفی را تشکیل داده و با تمرکز بر همین سه بعد سرمایه عاطفی حالتی از احساس نشاط و نیروی جوشش درونی مثبت تعریف شده که قابلیت هدایت و مهارت‌افزایی را در زمان جوشش و فعال بودن دارد (عنایتی و گل‌پرور، ۱۳۹۷؛ گل‌پرور، ۱۳۹۵). در کنار سرمایه عاطفی، سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به‌عنوان شکل جمعی سرمایه عاطفی، تلاش‌های جمعی و گروهی افراد در محیط‌های جمعی و اجتماعی را می‌گویند که در مسیر تقویت و ارتقاء سرمایه عاطفی دیگران قرار دارد. سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از سه بعد شامل سرمایه‌گذاری جمعی بر عاطفه مثبت شبه حالت، شادمانی و احساس انرژی تشکیل شده است (باقری و گل‌پرور، ۱۳۹۶). نتایج مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با رفتارهای مدنی-سازمانی، با استرس شغلی، با فرسودگی هیجانی، با عملکرد شغلی، با بهزیستی روان‌شناختی، با شکایات جسمانی، با سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی و طیف گسترده دیگری از متغیرهای مثبت و منفی در رابطه است (گل‌پرور، ۱۳۹۵؛ گل‌پرور و صفری، ۱۳۹۷؛ گل‌پرور و زارعی، ۱۳۹۶). علاوه بر متغیرهایی که تاکنون با این دو سازه مورد رابطه سنجی و مطالعه قرار گرفته‌اند، کماکان مطالعات دیگری نیز برای بسط و گسترش دانش نظری این حوزه نیاز است انجام شود. با توجه به نکات مورد اشاره، این پژوهش هدف تعیین رابطه بین خودرهبری^۶ با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با توجه به نقش تعدیل‌کننده معنا در کار^۷ اجرا شد.

خودرهبری سازه‌ای است که تاکنون خارج از ایران توجهات بسیار زیادی را به خود جلب نموده است. به باور هاوتون، داوولی و دی‌لی‌لیو^۸ (۲۰۱۲) به دلیل پیچیدگی فرایندهای کاری و رقابت‌های بین‌سازمانی، به‌ندرت می‌توان انتظار داشت که یک رهبر در سازمان واجد تمامی مهارت‌های کاری لازم و نوآوری‌های ضروری باشد. در مقابل در فضای کاری رو به تحول دائمی امروز، در کنار رهبران و مدیران در سازمان‌ها نیازمند کارکنانی هستیم تا دارای توان بالایی برای رهبری رفتارها، تصمیمات و مهارت‌های کاری و حرفه‌ای خود باشند (رامبه، مودیسه و چیپونزا^۹، ۲۰۱۸). خودرهبری فرایند نفوذ بر خود و خودارزیایی است که باعث می‌شود تا افراد با خود جهت‌دهی و خودانگیزی، رفتارهای خود را به نحوی مثبت شکل داده و در مسیر دستیابی به عملکرد سطح بالاتر آن را هدایت نمایند (کاسدینار و هاهولونگان^{۱۰}، ۲۰۱۸). توان بالای هر فرد برای هدایت و مدیریت رفتارها، تصمیمات و مهارت‌های کاری و حرفه‌ای خود برای ارتقاء عملکرد مهمترین عناصری هستند که در خودرهبری مورد توجه هستند. از لحاظ نظری خودرهبری در متن نظریه‌های کلاسیکی نظیر رویکرد نفوذ بر خود^{۱۱}، رویکرد خودکنترلی^{۱۲}، نظریه انگیزش

1. affective capital

2. affective-collective investment

3. state like positive affect

4. happiness

5. feeling of energy

6. self leadership

7. meaning at work

8. Houghton, Dawley & DiLiello

9. Rambe, Modise & Chipunza

10. Kusdinar & Haholongan

11. self influence

12. self control

درونی^۱ و نظریه شناختی-اجتماعی به عنوان یک متغیر تاثیرگذار بر انگیزش و رفتار وارد عمل شده و انسان را هدایت می‌کند از اهمیت زیادی برخوردار است (هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲). خودرهبی سه دسته راهبرد، شامل راهبردهای متمرکز بر رفتار، راهبردهای پاداش طبیعی و راهبردهای تفکر سازنده را در بر می‌گیرد (لانگ، علی‌فیه، کووانگ و چینگ^۲، ۲۰۱۵). این راهبردهای سه‌گانه در متن پژوهش‌ها و نظریات در قالب سه مولفه اراده و آگاهی رفتاری^۳، انگیزش مبتنی بر تکلیف یا وظیفه^۴ و شناخت سازنده^۵ عملیاتی شده‌اند (خالقی‌شانه‌چیان، ۱۳۹۴؛ جوستی و راکس^۶، ۲۰۱۴). اراده و آگاهی رفتاری، انگیزش مبتنی بر تکلیف یا وظیفه و شناخت سازنده به عنوان سه مولفه خودرهبی می‌توانند طیف متنوعی از رفتارهای انسانی را تحت تاثیر قرار دهند. برای نمونه شواهد پژوهشی در دسترس نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌های شغلی^۷ (تعهدسازمانی و رضایت شغلی) عملکرد وظیفه و رفتارهای نوآرانه در ارتباط است (آقابابایی، هودا، سیادت و رحیمی، ۱۳۹۰؛ خالقی‌شانه‌چیان، ۱۳۹۴؛ صفری‌شاد، عابدشربیانی و ابزری، ۲۰۱۵). خودرهبی به عنوان متغیری دارای بنیان‌های خوداتکایی (الیاسون^۸، ۲۰۱۳؛ هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲) می‌تواند موجب تجربه حالات عاطفی مثبت، شادمانی و احساس انرژی در سطح فردی یا همان سرمایه عاطفی شده و از طرف دیگر با نهادینه شدن آن در محیط‌های کار با ایجاد یک فضا و جو عاطفی مثبت بسترساز ارتقاء سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی بشود. در حمایت از این دیدگاه، ون‌زیل^۹ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای نشان داد که بین خودرهبی با شادمانی رابطه مثبت مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مطالعه جوستی، آرانچالان، اوونونو، راشه، جولی، ویلمسی و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۶) نیز نشان داد که خودرهبی رابطه قابل توجهی با تلاش و رهبری همکارانه و مشترک که در سرمایه‌گذاری جمعی نیز نقش قابل توجهی بازی می‌کند دارد. دلیل رابطه خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به لحاظ نظری در این است که وقتی افراد احساس می‌کنند که بر مبنای آگاهی، اراده و شناخت درونی خود به سوی اهداف کاری خود در حرکت هستند، ابتدا به ساکن احساس موفقیت و بالندگی خواهند کرد (جوستی و همکاران، ۲۰۱۶). این امر خود می‌تواند موجب افزایش سطح شادمانی و سرمایه عاطفی شود. در عین حال نهادینه شدن خودرهبی، علاوه بر ارتقاء سرمایه عاطفی فردی، سطح احساس و نشاط را در تعاملی که افراد در محیط‌های کار با یکدیگر دارند به سطح گروهی منتقل نموده و از این طریق موجبات افزایش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را فراهم خواهد نمود. علاوه بر این، خودرهبی با زمینه‌سازی تقویت رضایت شغلی که جنبه عاطفی و مثبت آن پررنگ است (خالقی‌شانه‌چیان، ۱۳۹۴؛ صفری‌شاد و همکاران، ۲۰۱۵)، می‌تواند موجبات افزایش سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را نیز فراهم آورد.

فراتر از آن‌چه بیان شد، با توجه به پیچیدگی تعامل میان متغیرها و همچنین بر مبنای رویکرد نظری تعامل سازه‌های انگیزشی با سازه‌های معنا و مثبت‌نگر (گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴)، در این پژوهش نقش تعدیل‌کننده معنا در کار در رابطه بین خودرهبی و سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی مورد توجه قرار گرفته است. استگر، دیک و دافی^{۱۱} (۲۰۱۲) اظهار داشته‌اند که

1. internal motivation

2. Long, Alifiah, Kowang & Ching

3. behavior awareness & volition

4. task motivation

5. constructive cognitions

6. Jooste & Roux

7. professional attitudes

8. Eliason

9. Van Zyl

10. Jooste, Arunachallam, Ahanonu, Rashe, Julie, Willemse et al

11. Steger, Dik & Duffy

معنا در کار شامل تلاش‌های ذهنی و روان‌شناختی افراد برای تجربه معناداری کار و تجارب کاری آن‌ها است و مشتمل بر سه حوزه تجربه معنای مثبت در کار، احساس این که کار مسیری معنابخش است و بالاخره ادراک این‌که فعالیت انسان در خدمت کارهای بزرگ و مطلوب است. معنا در کار برای انسان‌ها چند کارکرد دارد. اول این‌که به هدف‌گذاری کمک می‌کند، دوم معنا در انسان احساس خودکارآمدی یا کنترل را افزایش می‌دهد، سوم معنا در کار و زندگی راه‌هایی را برای مشروعیت بخشیدن و توجیه اعمال و اقدامات انسان پیش روی انسان قرار می‌دهد، و بالاخره این‌که معنا در کار و زندگی به انسان کمک می‌کند تا از درون احساس خودارزشمندی کنند (بروک و پارکر^۱، ۲۰۰۹؛ دسای^۲، ۲۰۰۹؛ کامپتون^۳، ۲۰۰۵؛ گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴؛ ون وینگردهم و وینگردهم و ون در استوئپ^۴، ۲۰۱۸). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که معنا در کار عاملی جهت رضایت هر چه بیشتر افراد از زندگی و عاملی جهت تجربه عواطف و حالات و احساسات مثبت است (استگر و دیک، ۲۰۰۹؛ استگر و همکاران، ۲۰۱۲؛ مارتلا و پسی^۵، ۲۰۱۸). به همین جهت رضایت هر چه بیشتر بستر نظری رابطه معنا در کار با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی است. همچنین معنا در کار از طریق ایجاد احساس خودشکوفایی (مارتلا و پسی، ۲۰۱۸) قادر است تا سطح احساسات و عواطف مثبت را در قالب سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی افزایش دهد. در حمایت از این نظر گل‌پرور و عابدینی (۲۰۱۴) در مطالعه خود بین معنا در کار با شادمانی و عواطف مثبت رابطه مثبت و معنادار و در مطالعه براونینگ^۶ (۲۰۱۸) نیز به وجود رابطه خودرهبری و معنا در کار اشاره شده است. بستر نظری رابطه بین معنا در کار با خودرهبری نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. اراده، آگاهی، تلاش درونی و شناخت‌های سازنده برای حرکت در مسیر اهداف که در حوزه خودرهبری از اهمیت زیادی برخوردار است، برای تعمیق حس معنا در کار که در آن هدف‌گزینی و احساس تلاش معنادار و ارزشمند از نقشی محوری برخوردارند، از اهمیت زیادی برخوردار است (دالبیر، سادسترم و استین‌هارت^۷، ۲۰۰۱). در واقع وقتی انسان‌ها احساس کنند که به صورت خودرهبر به سوی اهداف مهم و سازنده در حال حرکت و تلاش هستند، احساس معنا در کار آن‌ها افزایش می‌یابد (رامبه، مودیس و چیپونزا^۸، ۲۰۱۸).

در کنار رابطه خودرهبری و معنا در کار با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، در رویکرد نظری تعامل میان انگیزش با معنامحوری (استیوارت، کارترایت و مانز^۹، ۲۰۱۹؛ گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴) و همچنین بر اساس رویکرد تسهیل تعاملی خودانگیزشی (خودرهبری) و سازه‌های مثبت‌نگر مانند معنا در کار، در این پژوهش فرض بنیادی که مطرح شده این است که معنا در کار در تعاملی تسهیل‌کننده بسترساز نیرومند شدن رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی می‌شود. از لحاظ نظری دلیل این امر آن است که هر یک از مولفه‌های خودرهبری، دارای بنیان‌های انگیزشی مثبت در باره خود و اهداف کاری هستند (هاوتون، ۲۰۰۰). این بنیان‌های انگیزشی مثبت باعث می‌شود تا افراد در مشاغل خود پراکنگیزه عمل کرده و به این جهت شغل خود را مثبت ارزیابی نمایند (لانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ مایکرانتز^{۱۰}، ۲۰۱۷). این ارزیابی مثبت بر اساس رویکرد نظری تسهیل تعاملی خودانگیزشی (خودرهبری) و معنا در کار، در صورتی که معنا در کار در افراد در سطح بالایی قرار داشته

1. Brooke & Parker

2. Desai

3. Campton

4. Van Wingerden & Van der Stoep

5. Martela & Pessi

6. Browning

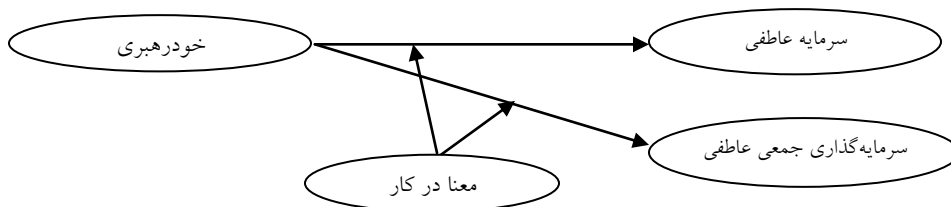
7. Dolbier, Soderstrom & Steinhardt

8. Rambe, Modise & Chipunza

9. Stewart, Courtright & Manz

10. Maykrantz

باشد، می‌تواند موجب افزایش نیرو و نشاط درونی در سطح فردی (سرمایه عاطفی) و همچنین تلاش و کوشش برای ارتقاء سرمایه عاطفی در سطح جمعی (سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی) شود. در حمایت از این نظر، مایکرانتز (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای نشان داد که بین خودرهبری و استرس در دانشجویان رابطه وجود دارد و سبک‌های مقابله این رابطه را تعدیل می‌کنند. به این ترتیب که در سبک‌های مقابله موثر و کارآمد خودرهبری با استرس دارای رابطه منفی نیرومندتری است. ساهین^۱ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی نشان داد که بین خودرهبری با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد و جو روان‌شناختی (با تمرکز بر تفسیر و پیش‌بینی معنادار پیامدها و اهداف در محیط کار که در جهاتی با معنا در محیط کار دارای همپوشی‌هایی است) این رابطه را تعدیل می‌کند. به این معنی که وقتی سطح ادراکات جو روان‌شناختی مثبت و معنامحور در سطح بالایی است رابطه نیرومندتری بین خود رهبری و عملکرد وجود دارد. در مجموع شواهد ارائه شده نشان می‌دهد که خودرهبری دارای توان قابل توجهی برای تعامل با سازه‌های مثبت و انگیزشی و در نوعی نیازمحور مانند معنا در کار برای برقراری رابطه با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی است. نکته حائز اهمیت این که سازه‌هایی مانند سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با تمرکز بر شادمانی، عاطفه مثبت و احساس انرژی، و با اتکا بر شواهد پژوهشی در دسترس مبنی بر رابطه عواطف مثبت و شادمانی با بهره‌وری بالاتر (پیرو، کوزوسنیک، رودریگز-مولینا و توردرا، ۲۰۱۹) دارند، در صورتی که مسیرهای ارتقاء آن‌ها به صورت علمی شناسایی و معرفی شوند، امکان ارتقاء بهره‌وری را در سطح سازمان‌ها و نظام‌های کاری مانند بانک‌ها را فراهم می‌آورند. بر همین اساس و با توجه به آنچه بیان گردید، در این پژوهش این سوال محوری مورد توجه قرار گرفته که آیا بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه وجود دارد؟ و آیا معنا در کار قادر است تا رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را تعدیل نماید؟ مدل مفهومی و نظری پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی و نظری پژوهش

فرضیه‌های پژوهش نیز به شرح زیر در نظر گرفته شده‌اند.

فرضیه اول: بین خودرهبری با معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: معنا در کار رابطه خودرهبری را با سرمایه عاطفی تعدیل می‌نمایند. به این معنی که در سطوح بالا و پایین معنا

در کار، رابطه خودرهبری با سرمایه عاطفی متفاوت است.

فرضیه سوم: معنا در کار رابطه خودرهبری را با سرمایه عاطفی تعدیل می‌نمایند. به این معنی که در سطوح بالا و پایین معنا

در کار، رابطه خودرهبری با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی متفاوت است.

روش

روش این پژوهش همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶). جامعه

آماري پژوهش، کارکنان شعب بانک صادرات در شهر اصفهان در زمستان ۱۳۹۷ به تعداد ۷۰۰ نفر بودند که از بین آن‌ها، ۲۵۰ نفر

^۱. Sahin

^۲. Peiró, Kozusznik, Rodríguez-Molina & Tordera

بر پایه جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) و به شیوه نمونه‌گیری سهل‌الوصول (در دسترس) انتخاب شدند. به این دلیل از نمونه‌گیری تصادفی در این پژوهش استفاده نشد که شعب بانک صادرات به دلیل تراکم بالای کاری امکان نمونه‌گیری تصادفی فراهم نبود، لذا ناگزیر از شیوه در دسترس (سهل‌الوصول) استفاده شد. پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۷ پرسشنامه به دلیل ناقص پاسخ داده شدن (معادل ۲/۸ درصد و نرخ بازگشت ۹۷/۲ درصد) از پژوهش کنار رفت، و نمونه پژوهش به ۲۴۳ نفر کاهش یافت. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

(۱) پرسشنامه خودرهبی: برای سنجش خودرهبی، از پرسشنامه نه سؤالی معرفی شده توسط هاوتن و همکاران (۲۰۱۲) که دارای سه خرده مقیاس اراده و آگاهی رفتاری (سه سوال)، انگیزش تکلیف (سه سوال) و شناخت سازنده (سه سوال) و مقیاس پاسخ‌گویی شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۶) است، استفاده شد. مجموع امتیازات این پرسشنامه از طریق جمع امتیازات سوالات تقسیم بر تعداد سوالات به دست می‌آید. بنابراین دامنه نوسان امتیازات ۱ تا ۶ و افزایش امتیازات به معنای افزایش خودرهبی است. شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه مطلوب گزارش شده است. هاوتن و همکاران (۲۰۱۲) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل را که توان تبیین ۷۳ درصد از واریانس متغیر خودرهبی را دارا بوده استخراج نموده و آلفای کرونباخ اراده و آگاهی رفتاری، انگیزش تکلیف و شناخت سازنده را به ترتیب برابر با ۰/۷، ۰/۶۷ و ۰/۵۴ گزارش نموده‌اند. همچنین تحلیل عاملی تاییدی با شاخص‌های برازش مطلوب نیز سه عامل مورد نظر را مورد تایید قرار داده است (هاوتن و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش خالقی شانه‌چیان (۱۳۹۴) در ایران روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس بررسی و آلفای کرونباخ اراده و آگاهی رفتاری، انگیزش تکلیف و شناخت سازنده به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۲ و ۰/۶۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه کلی به ترتیب برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

(۲) پرسشنامه معنا در کار: برای سنجش معنا در کار، از پرسشنامه ده سؤالی معرفی شده توسط استگر و همکاران (۲۰۱۲) با تک عامل استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه به صورت پنج درجه‌ای است (کاملاً غلط = ۱ تا کاملاً صحیح = ۵). مجموع امتیازات این پرسشنامه از طریق جمع امتیازات سوالات تقسیم بر تعداد سوالات به دست می‌آید. بنابراین دامنه نوسان امتیازات ۱ تا ۵ و افزایش امتیازات به معنای افزایش معنا در کار است. استگر و همکاران (۲۰۱۲) شواهد گسترده‌ای از روایی سازه، همگرا و تمیزی از جمله شواهد گسترده‌ای مبنی بر همبستگی بین معنا در کار و تمایل به ترک خدمت، تعهد شغلی، تعهد سازمانی، رفتارهای مدنی-سازمانی، رضایت شغلی، انگیزش کاری درونی و بیرونی، رضایت از زندگی، اضطراب، خصومت و افسردگی ارائه نموده‌اند. در ایران نیز در پژوهش گل‌پرور و عابدینی (۲۰۱۴) پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۹ به دست آمد.

(۳) پرسشنامه سرمایه عاطفی: برای سنجش سرمایه عاطفی از پرسشنامه بیست سؤالی گل‌پرور (۱۳۹۵) که دارای سه خرده-مقیاس عاطفه مثبت شبه حالت (۱۰ سوال)، احساس انرژی (۵ سوال) و شادمانی (۵ سوال) است، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) است. مجموع امتیازات این پرسشنامه از طریق جمع امتیازات سوالات تقسیم بر تعداد سوالات به دست می‌آید. بنابراین دامنه نوسان امتیازات ۱ تا ۵ و افزایش امتیازات به معنای افزایش سرمایه عاطفی است. تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده در پژوهش گل‌پرور (۱۳۹۵) و در بیش از ۱۰ مطالعه مستقل روایی سازه عاملی این پرسشنامه را مستند نموده و آلفای کرونباخ در دامنه بین ۰/۹۳۶ تا ۰/۹۷۸ گزارش شده است. در پژوهش عنایتی و گل‌پرور (۱۳۹۷) نیز پس از

^۱. Krejcie & Morgan

اجرای تحلیل عامل اکتشافی در راستای بررسی روایی سازه پرسشنامه، آلفای کرونباخ سرمایه عاطفی کلی به ترتیب برابر با ۰/۹۶۵ به دست آمده است. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ کل پرسشنامه سرمایه عاطفی برابر با ۰/۹۷ به دست آمد.

۴) پرسشنامه سرمایه گذاری جمعی عاطفی: اندازه گیری سرمایه گذاری جمعی عاطفی، با استفاده از پرسشنامه بیست سوالی گل پرور (۱۳۹۷) انجام گرفت. مقیاس پاسخ گویی این پرسشنامه پنج گزینه ای خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ و گل پرور (۱۳۹۷) روایی صوری این پرسشنامه را براساس پیشینه حوزه سرمایه عاطفی (گل پرور، ۱۳۹۵) مستند نموده است. مجموع امتیازات این پرسشنامه از طریق جمع امتیازات سوالات تقسیم بر تعداد سوالات به دست می آید. بنابراین دامنه نوسان امتیازات ۱ تا ۵ و افزایش امتیازات به معنای افزایش سرمایه گذاری جمعی عاطفی است. در پژوهش عنایتی و گل پرور (۱۳۹۷) و باقری و گل پرور (۱۳۹۶) تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ آن در قالب تک عاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۶۵ و ۰/۹۸ گزارش شده است. همچنین به عنوان شواهدی از روایی همگرا، مطالعه باقری و گل پرور (۱۳۹۶) نشان داده که امتیازات حاصل از پرسشنامه سرمایه گذاری جمعی عاطفی با امتیازات حاصل از سرمایه گذاری جمعی اجتماعی دارای رابطه مثبت و معناداری است. در پژوهش حاضر روایی سازه این پرسشنامه دوباره از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مجدد بررسی گردید و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ به دست آمد.

پرسشنامه های پژوهش همگی به صورت خود گزارش دهی پاسخ داده شدند. داده های حاصل از اجرای پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی پس از بررسی پیش فرض های نرمالیتی داده ها و خطی بودن رابطه بین متغیرها از طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

از ۲۴۳ نفر اعضای نمونه، اکثریت معادل ۱۷۹ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر (معادل ۷۳/۷ درصد)، ۳۲ نفر مجرد (معادل ۱۳/۲ درصد) و ۲۱۱ نفر متأهل (معادل ۸۶/۸ درصد) بوده اند. میانگین سن شرکت کنندگان در پژوهش برابر با ۳۹/۲۸ سال (با انحراف معیار ۶/۷۵) و میانگین سابقه شغلی برابر با ۱۶/۲۴ سال (با انحراف معیار ۷/۳۴) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	خودرهبری	۳/۶۲	۰/۷۸	-			
۲	معنا در کار	۳/۴۹	۰/۸۱	۰/۳۳**	-		
۳	سرمایه عاطفی	۳/۰۵	۰/۹۳	۰/۴۱**	۰/۵۱**	-	
۴	سرمایه گذاری جمعی عاطفی	۳/۲۱	۰/۸۷	۰/۳۵**	۰/۴۲**	۰/۷۹**	-

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

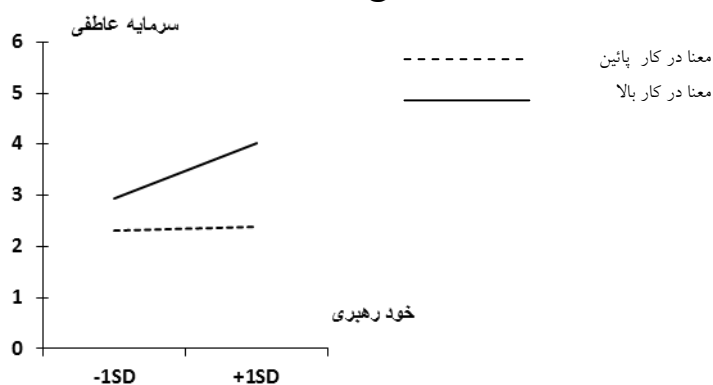
چنان که در جدول ۱ مشاهده می شود، خودرهبری با معنا در کار، با سرمایه عاطفی و با سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه مثبت و معناداری است ($p < 0.01$). معنا در کار نیز با سرمایه عاطفی و با سرمایه گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه مثبت و معناداری است ($p < 0.01$). در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی سرمایه عاطفی از طریق خودرهبری و معنا در کار ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی سرمایه عاطفی از طریق خودرهبی و معنا در کار

ردیف	متغیرهای پیش‌بین	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
		β	β	β
۱	خودرهبی	۰/۴۱**	۰/۲۶**	۰/۲۷**
۲	معنا در کار	-	۰/۴۳**	۰/۴۱**
۳	خودرهبی × معنا در کار	-	-	۰/۱۳*
۴	R^2 یا ΔR^2	۰/۱۶۵	۰/۱۶۱	۰/۰۱۶
۵	F یا ΔF	۴۷/۷۰**	۵۷/۲۸**	۵/۶۵*

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در مرحله اول، خودرهبی ($\beta = 0/41$) دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی سرمایه عاطفی بوده است. در مرحله دوم، معنا در کار ($\beta = 0/43$) توانسته، ۱۶/۱ درصد (R^2) واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی سرمایه عاطفی پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز خودرهبی × معنا در کار ($\beta = 0/13$) توانسته ۱/۶ درصد (R^2) واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی سرمایه عاطفی پدید آورد. نتایج تحلیل ساده شیب خط در نمودار ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. نمودار رابطه خود رهبری با سرمایه عاطفی در معنا در کار بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۲ ملاحظه می‌شود، در معنا در کار پایین، خودرهبی ($\beta = 0/04$, $p > 0/05$, $R^2 = 0/002$) با سرمایه عاطفی دارای رابطه معناداری نیست، ولی در معنا در کار بالا، بین خودرهبی و سرمایه عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($\beta = 0/45$, $p < 0/01$, $R^2 = 0/203$). در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از طریق خودرهبی و معنا در کار آورده شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از طریق خودرهبی و معنا در کار

ردیف	متغیرهای پیش‌بین	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۳
		β	β	β
۱	خودرهبی	۰/۳۵**	۰/۲۴**	۰/۲۵**
۲	معنا در کار	-	۰/۳۴**	۰/۳۳**
۳	خودرهبی × معنا در کار	-	-	۰/۱۴*
۴	R^2 یا ΔR^2	۰/۱۲۴	۰/۱	۰/۰۱۹
۵	F یا ΔF	۳۴/۰۵**	۳۰/۹۵**	۵/۹۶*

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مرحله اول، خودرهبری ($\beta=0/35$) دارای ضریب معنادار برای پیش‌بینی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی بوده است. در مرحله دوم، معنا در کار ($\beta=0/34$) توانسته، ۱۰ درصد (R^2) واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی پدید آورد. بالاخره در مرحله سوم نیز تعامل خودرهبری × معنا در کار ($\beta=0/14$) توانسته ۱/۹ درصد (R^2) واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی پدید آورد. نتایج تحلیل ساده شیب خط در نمودار ۴ ارائه شده است.



شکل ۳. نمودار رابطه خود رهبری با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در معنا در کار بالا و پایین چنان‌که در نمودار ۳ ملاحظه می‌شود، در معنا در کار پایین، خودرهبری ($\beta=-0/006, p>0/05, R^2=0/0001$) با سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه معناداری نیست، ولی در معنا در کار بالا، بین خودرهبری و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($\beta=0/43, p<0/05, R^2=0/181$).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با توجه به نقش تعدیل‌کننده معنا در کار اجرا شد. نتایج نشان داد که بین خودرهبری و معنادار کار رابطه (معنادار) وجود دارد. در جستجوهای انجام شده، مطالعه‌ای در دسترس قرار نگرفت که طی آن رابطه خودرهبری با معنا در کار مورد مطالعه قرار گرفته باشد. با این حال در برخی مطالعات انجام شده، روابط متغیرهایی که با هر دو سازه خودرهبری و معنا در کار دارای رابطه مثبت هستند گزارش شده است. برای نمونه مطالعه خالقی‌شانه‌چیان (۱۳۹۴) رابطه خودرهبری با رضایت شغلی و مطالعه براونینگ (۲۰۱۸) نیز نشان داده که بین خودرهبری و معنا در کار به دلیل بنیان‌های انگیزشی همسو و مشترک رابطه نظری وجود دارد. رابطه خودرهبری با معنا در کار در مطالعه حاضر با تبیین‌های نظری ارائه شده براونینگ (۲۰۱۸) همسویی نشان می‌دهد. در تبیین رابطه خودرهبری با معنا در کار، می‌توان به نقشی که خودرهبری در ایجاد احساس خودمختاری و کنترل شخصی بر امور کاری به وجود می‌آورد اشاره کرد ((رامبه، مودیسه و چیپونزا، ۲۰۱۸؛ کاسدینار و هاهولونگان، ۲۰۱۸)). استگر و همکاران (۲۰۱۲) بر این نظر تاکید نموده‌اند که احساس خودمختاری و کنترل نزد کارکنان در محیط‌های کار موجب ارتقاء حس معناداری کار را فراهم می‌کند. در واقع زمانی که افراد احساس می‌کنند که خودشان بر فرایندها و امور کاری خود تسلط دارند و این اموز تحت کنترل آن‌ها قرار دارد، امری که در خودرهبری نیز مستتر است، اهمیت و ارزش کار و امور کاری‌اشان بالا رفته و از این طریق بستر و زمینه برای ارتقاء سطح معنا در کار فراهم می‌شود.

پس از معنا در کار، نتایج این پژوهش نشان داد که بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعه هاوتون و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه خودرهبری با هوش هیجانی و عاطفه مثبت و با نتایج مطالعه العبدولباقی و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر رابطه خودرهبری با هوش هیجانی که اغلب عاملی جهت توجه و تسهیل تبادلات هیجانی و عاطفی بین کارکنان در محیط‌های کار است، همسویی نشان می‌دهد. تبیین متمرکز بر ساز و کار پیوند بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، به نقشی که خودرهبری به لحاظ انگیزش مثبت در افراد در محیط‌های بازی می‌کند مربوط است. شواهد پژوهشی گذشته حاکی از آن است که خودرهبری به دلیل ارتباطی که با انگیزش درونی دارد (خالقی شانه‌چیان، ۱۳۹۴؛ لانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ جوستی و راکس، ۲۰۱۴؛ ون زیل، ۲۰۱۳) زمینه‌ساز تقویت تجربه حالات عاطفی مثبت و شادمانی است. به لحاظ نظری وقتی کارکنان احساس کنند که امور کاری و وظایف خود را بر اساس اراده و آگاهی خود و با انگیزه در حال انجام هستند، احساس نشاط و شادمانی را تجربه می‌کنند (هاوتون و همکاران، ۲۰۱۲). این تجربه احساس نشاط و شادمانی می‌تواند زمینه تقویت سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را فراهم آورد. از طرف دیگر، خودرهبری در عرصه شناخت و انگیزش، افراد را از درون به سمت اهداف کاری و شغلی سوق می‌دهد. این هدایت درونی می‌تواند کارکردهای مختلفی در سطح فردی و جمعی داشته باشد. یکی از مهمترین کارکردهای این هدایت درونی از طریق خودرهبری، احساس نیرو و توانی است که ایجاد می‌کند. این احساس نیرو و توان، نه تنها در بعد رفتاری و شناختی، بلکه در سطح عاطفی نیز اتفاق می‌افتد. بنابراین وقتی فرد در خود احساس نیرو و توان می‌کند، اولین برآیند ممکن در این عرصه می‌تواند افزایش سطح سرمایه عاطفی و در تعاملات اجتماعی و گروهی، افزایش سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی باشد.

فراتر از روابط مورد تبیین، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که معنا در کار رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را تعدیل می‌کند. به این معنی که وقتی معنا در کار در سطح بالایی است، خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی دارای رابطه مثبت، ولی وقتی سطح معنا در کار پایین است، خودرهبری قادر به افزایش سطح سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی نیست. این نتایج در مطالعه حاضر با نتایج مطالعه ساهین (۲۰۱۱) مبنی بر نقش تعدیل‌کننده جو روان شناختی مثبت در رابطه بین خودرهبری با عملکرد شغلی، به لحاظ جهت‌گیری کلی و نه به جهت محتوای متغیرها دارای همسویی است. نقش تعدیل‌کننده معنا در کار در رابطه بین خودرهبری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در درجه نخست از طریق رویکرد نظری تعامل انگیزش با معنا در کار و بالاخص از طریق رویکرد هم-افزایی محتوایی خودرهبری و معنا در کار قابل تبیین است. به این معنی که خودرهبری در شرایط متعارف و بدون حضور معنا در کار با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی از طریق ساز و کار تقویت و سپس سرریزشدگی عاطفی مثبت از سطح فردی به سطح جمعی رابطه برقرار می‌کند. در چنین شرایطی وقتی معنا در کار از محیط پیرامونی این رابطه بر رابطه مذکور فشار وارد می‌کند، رابطه مثبت مورد اشاره به رابطه شرطی تبدیل می‌شود. به این معنی که به شرط بالا بودن سطح معنا در کار، خودرهبری پیوند مثبت و معناداری با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی برقرار می‌کند. این امر به لحاظ نظری به این دلیل اتفاق می‌افتد که معنا در کار وقتی بالا برود، اهمیت و ارزشمندی کار و وظایف شغلی را بالا برده و از این طریق خودرهبری در فضای کاری ارزشمند و با اهمیت، نیرو و توان درونی شناختی، رفتاری و عاطفی بیشتری را ایجاد نموده و از این طریق بستر سرریزشدگی عاطفی مثبت به فرد و فضای جمعی و گروهی را فراهم می‌کند. فراتر از رویکرد هم‌افزایی مورد اشاره، به دلیل پیوند و رابطه‌ای که معنا در کار با رضایت از زندگی و رضایت از کار و شغل دارد (استگر و همکاران، ۲۰۱۲)، وقتی افراد احساس معنای سطح بالاتری را در کار و وظایف شغلی خود تجربه می‌کنند، با تجربه رضایت از زندگی کاری خود، زمینه عاطفی و

شناختی لازم برای انتقال نیروی خودرهبی به سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی فراهم می‌شود. به این معنی که کارکنان با تجربه رضایت از زندگی و کار، تلاش‌های خودانگیزه و خودرهبی بیشتری را در کار خود انجام می‌دهند و در نهایت این تلاش‌های فردی خودانگیزه و خودرهبی، سطح سرمایه عاطفی و در تعاملات بین‌فردی سطح سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی را بالا می‌برد.

در مجموع نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بین خودرهبی با معنا در کار، سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. علاوه بر این، تعامل معنا در کار با خودرهبی برای ارتقاء سطح سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در مطالعه حاضر نیز مورد تایید قرار گرفت. نتیجه تعامل مذکور حاکی از آن بود که در صورت بالا بودن سطح معنا در کار، خودرهبی زمینه ساز ارتقاء سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی می‌شود. این مشروط شدن نقش خودرهبی برای ارتقاء سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی به بالا بودن سطح معنا در کار خود حاوی اشارات علمی و تبیین‌هایی بود که در بحث و تبیین به آن‌ها اشاره شد. این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است. محدودیت اول عدم تفسیر علت-معلولی نتایج به دلیل روش همبستگی مورد استفاده، محدودیت دوم به احتیاط در تعمیم نتایج به نظام‌های کاری و سازمانی غیر از بانک به دلیل نمونه انتخاب شده از شعب یک بانک در مطالعه کنونی و محدودیت دیگر مربوط به نمونه‌گیری سهل‌الوصول (در دسترس) است که به دلیل مهیا نشدن شرایط نمونه‌گیری تصادفی، لاجرم از این نوع نمونه‌گیری استفاده شد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده در صورت امکان و مهیا بودن شرایط از نمونه‌گیری تصادفی و از نمونه‌هایی به جز نمونه کارکنان بانک‌ها نیز استفاده شود تا گستره تعمیم نتایج به دقت تعیین شود. در سطح کاربردی نیز متناسب با یافته‌ها پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش با اهمیت معنا در کار برای تقویت و ارتقاء پیوند خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی، علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت در حوزه فنون مربوط به خودگویی و تصویرسازی ذهنی که توان تقویت خودرهبی را در افراد دارند، آموزش هدف‌گذاری کاری به کارکنان از طریق دوره‌های آموزش ضمن خدمت، برنامه‌های ارتقاء سطح مهارت‌ها، توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان که بسترساز خودشکوفایی هر چه بیشتر کارکنان است و اعطای خودمختاری و کنترل بر فرایندها و روندهای کاری نیز که از مهمترین راه‌کارهای ارتقاء معنا در کار و به تبع تقویت پیوند بین خودرهبی با سرمایه عاطفی و سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی است، مد نظر قرار گیرند.

منابع

- آقابابایی، راضیه، هویدا، رضا، سیادت، علی و رحیمی، حمید. (۱۳۹۰). تحلیل استراتژی‌های خودرهبی و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۳(۵)، ۲۵-۴۳.
- باقری، ناهید، و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۶). تحلیلی بر رابطه سرمایه‌گذاری جمعی اجتماعی با رفتارهای مدنی (شهروندی): نقش واسطه‌ای سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در میان معلمان. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۱۱)، ۱-۲۷.
- خالقی‌شانه‌چیان، سمیه. (۱۳۹۴). الگوی ساختاری رابطه خودرهبی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک سازمان صنعتی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)*.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، و حجازی، الهه. (۱۳۷۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. چاپ اول، تهران: نشر رسا.
- عنایتی، مهناز، و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه سرمایه‌گذاری جمعی عاطفی با سرمایه عاطفی و شکایات روان‌تنی در پرستاران. *نشریه آموزش پرستاری*، ۷(۳)، ۶۴-۵۷.

- گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۵). سرمایه عاطفی: کارکردها و ضرورت‌ها. چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۷). سنجش کاربردی در روان‌شناسی سازمانی-جلد دوم. چاپ اول، اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).
- گل‌پرور، محسن، و زارعی، مجید. (۱۳۹۶). تأثیرآموزش موفقیت ویژه بیماران هموفیلی بر سرمایه عاطفی و تجارب اوج این بیماران. پژوهش‌های سلامت محور، ۳(۴)، ۳۰۹-۳۲۲.
- گل‌پرور، محسن، و صفری، سمیه. (۱۳۹۷). نقش ضربه گیرسرمایه‌گذاری جمعی عاطفی در رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی هیجانی. روان‌شناسی معاصر، ۱۳(۱)، ۲-۱۳.
- Brooke, C., & Parker, S. (2009). Researching spirituality and meaning in the workplace. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 1-10.
- Browning, M. (2018). Self-leadership: Why it matters. *International Journal of Business and Social Science*, 9(2), 1-5.
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to positive psychology*. 1th edition, Wadsworth, Thomson Learning, Inc. p. 300.
- Desai, P. (2009). Spiritual psychology: A way to effective management. *African Journal of Marketing Management*, 1(7), 165-171.
- Dolbier, C., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Eliason, L. (2013). Innovation and self-leadership: The effects of self-leadership knowledge on the innovation landscape. *Unpublished Master Degree in Leadership Studies, Graduate School, Marquette University*. Pp. 44.
- Golparver, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216-232.
- Jooste, K., Arunachallam, L., Ahanonu, L., Rashe, H., Julie, H., Willemse, J., Bimray, P., Essa, I., & Hoffman, J. (2016). The meaning of self-leadership for nursing academics of a research programmer in the context of a higher education institution in the Western Cape. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 17(S), S122-S133.
- Jooste, K., & Roux, L. Z. (2014). The practice of self-leadership in personal and professional development of contract nursing staff in the environment of a higher education institution. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 1(1: Supplement), 275-285.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-10.
- Kusdinar, D., & Haholongan, R. (2018). The influence of self-leadership on innovative behavior. *5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2018), Advances in Economics, Business and Management Research*, 74, 1-4.
- Long, C. S., Alifiah, M. N., Kowang, T. O., & Ching, C. W. (2015). The relationship between self-leadership, personality and job satisfaction: A review. *Journal of Sustainable Development*, 8(1), 19-23.

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontier in Psychology, 9*, 363.
- Maykrantz, S. A. (2017). The moderating role of coping skills on the relationship between self-leadership and stress among college students. *Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland Eastern Shore. 116 pages*
- Peiró, J.M., Kozusznik, M.W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*, 479.
- Rambe, P., Modise, D.L., & Chipunza, C. (2018). The combined influence of self-leadership and locus of control on the job performance of engineering workforce in a power generation utility: An empirical perspective. *SA Journal of Human Resource Management, 16*(0), a952.
- Safari Shad, F.S., Sharabiani, A.A., & Abzari, M. (2014). Studying the relation between self-leadership with job satisfaction and performance improvement. *Global Journal of Human Resource Management, 3*(3), 39-57.
- Sahin, F. (2011). The interaction of self-leadership and psychological climate on job performance. *African Journal of Business Management, 5*(5), 1787–1794.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*, 303–320.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*, 322-337.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 47-67.
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE, 13*(6), e0197599.
- Van Zyl, E. (2013). Self-leadership and happiness within the African working context. *Journal of Psychology, 4*(2), 59–66.