

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی

سید محمد میر محمدی^{۱*}، محمد رحیمیان^۲

۱. دانشیار دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

پذیرش: ۹۳/۴/۳۰

دریافت: ۹۳/۱/۳

چکیده

امروزه خلاقیت و نوآوری، منابع با ارزشی برای کسب مزیت رقابتی هر سازمان می‌باشند. یکی از عوامل حیاتی تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری و ظرفیت‌های روانشناختی کارکنان، رهبری است. از این رو هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه جدیدترین رویکرد رهبری به نام رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را ۸۸۵ نفر از مدیران و کارکنان سازمان نقشه‌برداری کل کشور تشکیل می‌دهند. داده‌های این تحقیق از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۲۱۰ نفر به روش تصادفی ساده جمع‌آوری و با روش مدل معادلات ساختاری تحلیل گردید. روایی سؤال‌های تحقیق با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. نتایج مدل معادلات ساختاری، فرضیه‌های تحقیق را تأیید می‌کند. همچنین نشان داده شد، سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی اثر محدودی در رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، خلاقیت فردی، مدل معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

در محیط پویای امروزی، خلاقیت و نوآوری، منابع با ارزشی برای کسب مزیت رقابتی می‌باشند. سازمان‌ها با فناوری‌های رو به رشد، فشارهای شدید رقابت داخلی و جهانی، محیط



اقتصادی نامطمئن و بسیار آشفته رو به رو هستند. در چنین شرایطی، سازمان‌ها نیاز دارند تا به منظور بقا، پیشرفت و برطرف کردن نیازهای خود، بر رقبای نوآور خود غلبه کرده و به توسعه خلاقیت بپردازند و رویکردهای نوآورانه را جستجو کنند [۱، صص ۶۸۱-۶۷۳]. اغلب عملکرد خلاق هر سازمان بستگی به نوع رهبری آن دارد [۲، صص ۱۶-۱]. از سویی روند رو به رشد جهانی‌سازی، رقابت شدید و سرعت سرسام‌آور تغییرات تکنولوژیک، تلاش‌های رهبران را برای ایجاد یک محیط کاری مناسب برای خلاقیت و نوآوری، با مانع رو به رو ساخته است. رهبران از طریق ایجاد خلاقیت مورد نیاز کار، بازخور دادن در پیشرفت اهداف خلاقانه و پاداش دادن به کارکنان در زمان تحقق خروجی‌های خلاقانه و بهبود سرمایه‌های روانشناختی مثبت‌گرا می‌توانند خلاقیت کارکنان را حمایت و افزایش دهند [۱، صص ۶۸۱-۶۷۳]. از جمله تئوری‌های جدید که برای الهام‌بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روانشناختی کارکنان مطرح شده است، می‌توان به تئوری رهبری اصیل اشاره کرد. نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است [۳، صص ۲۷-۱]. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین، منصف و شخصیت بسیار اخلاقی دارند [۴، صص ۱۱۴-۱۱۲]. درک بهتر ارتباطات بین روش‌های جدید رهبری همچون رهبری اصیل و خلاقیت و نوآوری، اهمیت و ضرورت روزافزونی یافته است. محققان بر این باورند که رهبری اصیل با نگرش کارکنان، رفتار کارکنان، میزان مشارکت، خلاقیت و درنهایت عملکرد سازمان ارتباط دارد [۱، صص ۶۸۱-۶۷۳]. کارکنانی که به وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روانشناختی بالاتری دارند و این منبع روانشناختی آن‌ها را تشویق می‌کند تا خلاق‌تر باشند [۵، صص ۹-۱]. به منظور اثبات وجود این رابطه، تحقیقات تجربی بیشتری مورد نیاز است. این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه رهبری اصیل به طور مستقیم یا غیر مستقیم به واسطه نقش میانجی سرمایه روانشناختی با خلاقیت فردی کارکنان مرتبط است.

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط میان رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی در سازمان نقشه برداری کل کشور می‌باشد. محققان در این تحقیق پس از مرور اجمالی مبانی نظری و پیشینه تحقیق با توجه به مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق، به بررسی روش‌شناسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری می‌پردازند.

۲- بررسی مبانی نظری

۲-۱- رهبری اصیل^۱

واژه اصیل ریشه در فلسفه یونان دارد و به معنای خود را شناختن، خود را پذیرفتن و با خود صادق بودن است [۶، صص ۱۶۲-۱]. تئوری رهبری اصیل برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در حوزه‌های جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح شد و به عنوان یک مفهوم نوظهور توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات رهبری (مجله‌های دانشگاهی، فصلنامه رهبری، مجله مطالعات مدیریت، مجله مدیریت اروپا و ..) جلب نمود، توسعه چارچوب اصلی این تئوری توسط مؤسسه رهبری گالوپ تقبل گردید [۷، صص ۷۴-۶]. از نظر آیلز و دیگران^۲ (۲۰۰۵) رهبران اصیل به طور عمیقی از ارزش‌ها و عقاید خود آگاه، مطمئن به خود، صادق، قابل اطمینان و قابل اعتماد می‌باشند و بر توانمندسازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت‌اندیش و متعهد را خلق می‌کنند. براساس تعریف والومبو و دیگران^۳ (۲۰۰۸)، رهبری اصیل به عنوان الگویی از رفتار رهبری مشخص می‌شود که هم قابلیت‌های روانی مثبت و هم یک جو اخلاقی مثبت را بسط می‌دهد، آن‌ها خودآگاهی، چشم‌انداز اخلاقی درونی، پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت در رابطه میان رهبر و پیرو و درنهایت خود توسعه‌ای^۴ مثبت را می‌پروراندند [۴، صص ۱۱۴۵-۱۱۲۰].

۲-۱-۱- ابعاد رهبری اصیل

الف) خودآگاهی^۵

خودآگاهی یکی از ابعاد مهم رهبری اصیل می‌باشد و به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد. طی مطالعات آلیو و گاردنر^۶ (۲۰۰۵)، خودآگاهی شامل چهار عنصر ارزش‌ها، هویت شناختی، احساسات و اهداف/ انگیزه‌ها می‌باشد [۸، صص ۹۷-۶]. به طور کلی خودآگاهی را می‌توان درک بالای رهبر از نقاط قوت، ضعف و انگیزه‌های خود به همان خوبی که دیگران می‌دانند، تعریف نمود. خودآگاهی شامل هر دو مرجع بیرونی و درونی می‌باشد. مرجع درونی، به شناخت رهبر از موقعیت‌های ذهنی مانند باورها، خواسته‌ها و احساسات مربوط می‌شود، در حالی که مرجع بیرونی به انعکاس تصویر خود و آنچه دیگران از رهبرشان درک کرده‌اند، مربوط می‌شود. در رفتار رهبران با خودآگاهی



بالا به نظر می‌رسد که هر دو مرجع بیرونی و درونی باعث افزایش اثربخشی آن‌ها به عنوان رهبر شده است [۹، صص ۹۱۴-۹۰۱].

ب) پردازش متوازن^۷

پردازش متوازن شامل تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم‌گیری می‌باشد. رهبرانی که دیدگاه‌ها و نظرات دیگران را جویا می‌شوند و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند، داری چنین ویژگی می‌باشند [۱۰، صص ۱۱۶۴-۱۱۴۶]؛ به طور مثال رهبری که به طور فعال در جستجوی بازخورد از افراد است، حس قوی‌تری نسبت به کار خود و روابط خود با مافوق، همکاران و پیروان خود دارد. پردازش متوازن کلید رشد و توسعه رهبری اصیل می‌باشد [۱۱، صص ۶۰۳-۵۹۳].

ج) شفافیت رابطه‌ای^۸

شفافیت رابطه‌ای به روابط نزدیک با سطح بالای خود گشودگی و اعتماد اشاره دارد و نشان می‌دهد تا چه حد رهبر به تقویت یک ارتباط باز و شفاف با دیگران برای فراهم ساختن فرصت بهره‌گیری از ایده‌ها، نظرات و چالش‌ها در آینده نزدیک می‌پردازد. در چنین حالتی رهبر با توسعه ویژگی‌های مثبت مانند خوش‌بینی، امید و اعتماد به نفس به ایجاد چنین روابطی کمک می‌نماید و زمینه رشد خود و پیروانش را فراهم می‌سازد [۱۲، صص ۱۱۷-۱]. شفافیت به واسطه اشتراک‌گذاری اطلاعات و بیان افکار و احساسات حقیقی، اعتماد متقابل را بهبود می‌بخشد [۱۰، صص ۱۱۶۴-۱۱۴۶].

د) جنبه‌های درونی شده اخلاقی^۹

آخرین مؤلفه تشکیل‌دهنده رهبری اصیل، جنبه‌های درونی‌شده اخلاقی می‌باشد و 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 [۱۳، صص ۲۰۸-۱]. این مؤلفه به شکل نهادینه شده و یکپارچه شده خود تنظیمی اشاره می‌کند. خود تنظیمی فرایندی است که افراد به وسیله به وجود آوردن استانداردهای اخلاقی درونی شده، تشخیص و تبیین اختلاف میان این استانداردها و پیامدهای مورد انتظار و برطرف کردن این اختلاف‌ها، فرایند خود کنترلی را تسهیل می‌کنند [۱۰، صص ۱۱۶۴-۱۱۴۶].

۲-۲- سرمایه روانشناختی^{۱۰}

اگرچه واژه سرمایه روانشناختی در رشته‌ها و حوزه‌های گوناگون نظیر اقتصاد، جامعه‌شناسی و سرمایه‌گذاری به کار رفته است اما برای اولین بار لوتانز و همکارانش^{۱۱} این واژه را بر مبنای نهضت روانشناسی مثبت‌گرا و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در محیط‌های کاری وارد نمودند. سرمایه روانشناختی سازهای متشکل از ۴ مؤلفه خود کارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری می‌باشد که خود و هر کدام از این مؤلفه‌ها بر پایه تئوریک‌های قوی، قابل توسعه و سنجش‌پذیر بنا نهاده شده است [۱۴، صص ۵۰-۴۵]. در قسمت بعد هر کدام از این مؤلفه‌ها به طور خلاصه تشریح داده می‌شود:

الف) خودکارآمدی^{۱۲}

خودکارآمدی (یا اطمینان) می‌تواند به عنوان «اعتقاد راسخ (یا اطمینان) یک فرد درباره توانایی‌های خود در بسیج منابع شناختی و مسیرهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین» تعریف شود.

ب) امید^{۱۳}

امید به عنوان عزم راسخ و مسیر رسیدن به اهداف شخص تعریف می‌شود. در واقع امید یک حالت انگیزشی است که شامل دو جزء عاملیت (تعیین اهداف هدایت شده) و مسیر (برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف) می‌شود [۱۵، صص ۱۰-۱].

ج) خوش‌بینی^{۱۴}

خوش‌بینی اشاره به ارزیابی کلی از نتایج مورد انتظار می‌کند. سلیگمن^{۱۵} (۱۹۹۸) افراد خوش‌بین کسانی هستند که نسبت به رویدادهای مثبت دارای خصیصه‌های فراگیر، پایدار و باطنی (درونی) هستند و نسبت به رویدادهای منفی دارای خصایص غیر پایدار، موقت و بیرونی می‌باشند.

د) تاب‌آوری^{۱۶}

به عقیده لوتانز (۲۰۰۲) تاب‌آوری به عنوان ظرفیت دوباره به حالت اول برگشتن از تعارض، شکست، یا حتی هر رویداد مثبت، پیشرفت و افزایش مسئولیت‌ها می‌شود. بنابراین تاب‌آوری بر الگوهای تمرکز می‌کند که فرد در رو به رو شدن با موانع خود را بهتر تطبیق دهد [۱۶، صص ۱۸۵-۱].

۳-۲- خلاقیت فردی^{۱۷}

در چند دهه پژوهش‌های مداوم درباره مفهوم خلاقیت به خصوص خلاقیت فردی، محققان به بررسی شناسایی خصیصه‌ها، ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی که افراد خلاق را از غیر خلاق متمایز می‌کند، پرداختند. در این پژوهش‌ها محققان به بررسی خصوصیات یا مشخصه‌های فردی افراد در ۳ سطح ویژگی‌های شناختی، خصیصه‌های فردی و رویدادهای زندگی پرداختند؛ ویژگی‌های شناختی به روش‌های تفکر افراد که شامل الگوهای ذهنی، خصیصه‌ها و سازوکارهایی که راهنما و هدایت‌کننده فعالیت یا فرایندهای ذهنی افراد است، اشاره می‌کند. محققان در این سطح به خلاقیت به عنوان یک نوع از تفکر، استدلال، پیوندهی یا توانایی حل مشکل نگاه می‌کنند. خصیصه‌های فردی شامل ارزش، سرشت و وضعیت‌های انگیزشی افراد می‌شود. این خصوصیات بر اهدافی که فرد آن‌ها را انتخاب و درمورد آن‌ها فکر می‌کند، تأثیر می‌گذارد. رویدادهای زندگی شامل تجربیات و اتفاقاتی می‌شود که برای فرد در طی زمان رخ می‌دهد. ارتباط بین این سطوح پیچیده می‌باشد و ممکن است از فردی تا فرد دیگر تفاوت کند و هیچ کس نمی‌تواند همه این خصوصیات را با هم داشته باشند. به همین دلیل محققان این سه سطوح را با هم ادغام نمودند و خلاقیت فردی را به ۴ بعد خلق ایده، تعمق در ایده، گشودگی و تشویق ایده‌های اکتشافی و گوش دادن به ندای درون تقسیم کردند؛ خلق ایده شامل سلاست، انعطاف‌پذیری، ابتکار، توجه به جزئیات و تفکر استعاره‌ای می‌شود. تعمق در ایده شامل تجزیه و تحلیل کردن، ترکیب، تشخیص و اصلاح، مشاهده ارتباطات، توانایی برطرف کردن ابهام و درک پیچیدگی می‌شود. گشودگی و تشویق ایده‌های اکتشافی شامل احساس زیباشناختی، سطوح بالای کنجکاری، سرزنده بودن (بشاشت)، قابلیت تصویرپردازی و خیال‌پردازی، قبول خطرپذیری و به دنبال هیجان بودن، نشان دادن احساسات باز، حساسیت درباره مسئله و شوخ‌طبعی می‌شود. گوش دادن به ندای درون شامل آگاهی از قدرت ابتکار، ثبات قدم، خودکنترلی، نشان دادن رفتارهای وظیفه‌گرا، استقلال فکر، خود هدایتی و درون‌نگری می‌شود [۱۷، صص ۱۳۵-۱۲۵؛ ۱۸، صص ۱۲۱-۱].

۳- چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

کارکنانی که به‌وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روانشناختی بالاتری دارند، این منبع روانشناختی آن‌ها را تشویق می‌کند تا خلاق‌تر باشند. بر این اساس اولیو و دیگران (۲۰۰۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان رهبران اصیل به وسیله خودآگاه بودن، روراست بودن با کارکنان، تصمیم گرفتن براساس با استانداردهای اخلاقی درونی شده و قادر بودن به تحلیل واقعه‌گرایانه همه اطلاعات مربوط (شامل نظرات و پیشنهادهای مخالف کارکنان)، اعتماد و احترام کارکنان را بالا می‌برند. رهبران اصیل انگیزش درونی کارکنان را بالا می‌برند، انگیزش درونی برای خلاقیت حیاتی است، زیرا یک شخص برانگیخته شده از درون مایل است تا فردی (الف) کنجکاو و یادگیرنده، (ب) از لحاظ ذهنی منعطف، (ج) مایل به ریسک کردن و (د) مقاوم در زمان رویارویی با موانع، چالش‌ها، و فرصت‌ها باشد. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان ممکن است باعث شوند کارکنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و احساسات مثبت بیشتری را نیز تجربه کنند. این احساسات مثبت می‌تواند میزان توجه کارکنان و دامنه شناخت را گسترده‌تر کند، بنابراین احتمال فعالیت‌های خلاق را افزایش می‌دهد [۵، صص ۹-۱۱]. در این راستا، رگو و دیگران^{۱۸} (۲۰۱۱) به بررسی ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداختند. نتایج و یافته‌های تحقیق آن‌ها نشان از آن بود که بین متغیرهای تحقیق ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به توضیحات داده شده فرضیه اصلی تحقیق به این صورت می‌باشد: "سرمایه روانشناختی بر رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت فردی اثر مثبت، نسبی و معنادار دارد". در زمان پرورش خودکارآمدی، امید، و خوش‌بینی کارکنان، رهبران اصیل منابع روانشناختی کارکنان را نیز بالا می‌برند، این منابع روانشناختی به آن‌ها کمک می‌کند تا در هنگام مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها دوباره احیا شوند. تقویت کردن انعطاف و خوش‌بینی توسط یک رهبر اصیل، به کارکنان اجازه می‌دهد تا خودکارآمدی خود را کامل حفظ کرده یا بعد از تجربه یک شکست خودکارآمدی خود را دوباره بازیابند. افراد خوش‌بین، امیدوار و خودکارآمد به صورت بالقوه تاب‌آورتر می‌باشند. توانایی روانشناختی رهبران اصیل ممکن است سرمایه روانشناختی کلی کارکنان را بهبود بخشد [همان]. یامارینو و همکاران^{۱۹} (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «بررسی ارتباط میان رهبری اصیل و سرمایه

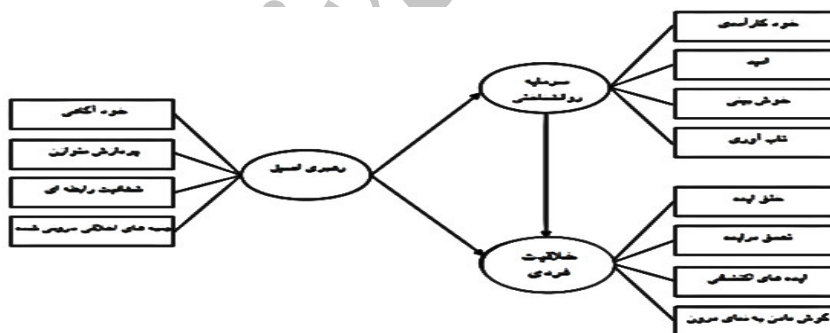


روانشناختی مثبت‌گرا» به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل به طور بالقوه قابلیت‌های روانشناختی مثبت همچون سرمایه روانشناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین اسمیت و دیگران^{۲۰} (۲۰۰۹) در تحقیق خود با عنوان «رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی با متغیر میانجی اعتماد» با توجه به مدل ساختاری این نتیجه رسیدند که بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به مبانی و پیشینه تحقیق توضیحات داده شده فرضیه فرعی اول تحقیق به این قرار می‌باشد: **«بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.»**

رهبران اصیل با استفاده از فرایند خودآگاهی موجب افزایش استقلال افراد زیردست خود می‌شوند که این خود موجب افزایش رفتارهای خلاقانه می‌شود، رهبران اصیل با استفاده از الگوهای رفتاری و اخلاقی جوی از اعتماد را درون سازمان به وجود می‌آورند و با دادن اعتماد نفس به کارکنان باعث می‌شوند افراد از خطرپذیری و تجربه کردن نهراسند که این خود زمینه‌ساز افزایش ایده‌های خلاقانه در افراد می‌شود. رهبران اصیل با استفاده از فرایند شفافیت رابطه‌ای کارمندان را در ابراز عقاید و احساسات و خودگشودگی تشویق کرده و به عقاید و نظرات کارکنان احترام می‌گذارند. همچنین رهبران اصیل در طی فرایند پردازش متوازن با استفاده از روش‌های غیر رسمی و دادن بازخور قبل از هر تصمیم با کمک کارکنان اطلاعات را تجزیه و تحلیل کرده و بعد از آن تصمیم نهایی را می‌گیرند. این موضوع نیز خود موجب به کار بردن ایده‌های خلاق در افراد می‌شود [۵، صص ۹-۱]. از جمله تحقیقات انجام شده در مورد ارتباط رهبری اصیل و خلاقیت می‌توان به تحقیق کرنی^{۲۱} (۲۰۱۱) با عنوان رهبری اصیل، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد که نتایج تحقیق وی نشان از آن بود که بین رهبری اصیل و خلاقیت ارتباط معناداری وجود دارد، همچنین موسلدینی و دیگران^{۲۲} (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت و نوآوری» به این نتیجه دست یافتند که رهبری اصیل تأثیر معناداری بر خلاقیت و نوآوری می‌گذارد. بر این اساس فرضیه فرعی دوم تحقیق به این قرار خواهد بود: **«بین رهبری اصیل و خلاقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.»**

تاب‌آوری به کارکنان اجازه می‌دهد تا بعد از تجربه هر شکست با تلاش مضاعف برای حل خلاقانه یک مشکل و بهره‌گیری از یک فرصت، خودکارآمدی خود را بازسازی کنند. خوش‌بینی به کارکنان اجازه می‌دهد تا بعد از درک اینکه یک پیشنهاد خلاق عملی نشده است، خودکارآمدی

خود را کامل حفظ کنند. افراد خوش‌بین، امیدوار و خودکارآمد به طور بالقوه نسبت به مصائب منعطف‌تر هستند. کارمند خودکارآمد، خلاق‌تر است زیرا چالش‌های مهم را می‌پذیرد و تلاش فکری و خلاقیتی را برای دستیابی به اهداف انجام می‌دهد، چنین گرایشی به شرطی قوی‌تر است که او امید بالایی نیز داشته باشد و با پیگیری روش‌های خلاق و چندگانه بر موانع پیش رو فایز آید [۵، صص ۹-۱]. تحقیقات چندی ارتباط میان سرمایه روانشناختی و خلاقیت را مورد بررسی قرار داده‌اند، از جمله می‌توان به تحقیق سویتمن و دیگران^{۲۳} با عنوان بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاق اشاره کرد نتایج این تحقیق نشان از آن بود که سرمایه روانشناختی پیش‌بینی‌کننده قوی در ارتباط با خلاقیت می‌باشد، همچنین آوی^{۲۴} (۲۰۰۸) به بررسی رابطه میان سرمایه روانشناختی با خلاقیت و عملکرد سرپرستان پرداخت. نتایج تحقیق بیانگر ارتباط معنادار میان سرمایه روانشناختی و خلاقیت بود. با توجه به مبانی و پیشینه تحقیق فرضیه فرعی سوم تحقیق به این صورت خواهد بود "بین سرمایه روانشناختی و خلاقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد." با توجه به توضیحات بالا مدل مفهومی تحقیق بر مبنای پژوهش رگو و دیگران (۲۰۱۱) به این قرار است:



۴- روش‌شناسی تحقیق

به لحاظ روش تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان سازمان نقشه‌برداری کل کشور می‌باشد. این تعداد شامل ۸۸۵ نفر بوده است. نمونه آماری مناسب براساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود در



سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای برآورد ۰/۰۶/ تعداد ۲۱۰ نفر محاسبه شد. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۲۳۰ نفر از مدیران و کارکنان در سال ۱۳۹۱ توزیع شد. از این تعداد، ۲۱۵ عدد بازگشت داده شد. تعداد ۷ پرسشنامه نیز به دلیل اطلاعات ناکافی حذف گردید. در مجموع تعداد ۲۰۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه این پژوهش از ۳ متغیر که عبارتند از رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی و خلاقیت تشکیل شده است و در مجموع شامل ۶۸ گویه بوده که برای متغیرهای رهبری اصیل و خلاقیت از طیف هفت گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) و به ترتیب از پرسشنامه‌های آولیو و دیگران (۲۰۰۷) و اسمیت (۲۰۱۰)، برای متغیر سرمایه روانشناختی از طیف ۶ گزینه‌ای لیکرت و از پرسشنامه لوتانز و دیگران (۲۰۰۷) استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، علاوه بر به کارگیری پرسشنامه‌های استاندارد، از نظرات اساتید و خبرگان حوزه مدیریت برای بررسی روایی محتوا و از تحلیل عامل تأییدی جهت بررسی روایی سازه نیز استفاده گردید. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. آلفای کرونباخ برای گویه‌های رهبری اصیل ۰/۹۰، سرمایه روانشناختی ۰/۹۲، و خلاقیت ۰/۸۸ بوده که نشان‌دهنده پایایی مناسب و قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری lisrel8.5 و Spss19 استفاده شده است.

برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مقاله شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل کای اسکوئر (X^2)، GFI، (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل شده نکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) SRMR (ریشه میانگین توان دوم باقیمانده استاندارد شده) می‌باشد؛ به این صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت X^2 به درجه آزادی (DF) آن کمتر از ۳، مقدار CFI بیشتر از ۰/۹، مقدار AGFI و GFI بیشتر از ۰/۸ و مقدار SRMR کمتر از ۰/۰۷ باشد. همچنین چنانچه عدد معناداری (مقدار T) بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد، رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار است. روش تخمین مورد استفاده، حداکثر راستنمایی (بیشینه احتمالات)^{۲۵} می‌باشد. این روش شاخص‌های مناسب‌تری را نسبت به دیگر روش‌های تخمین گزارش می‌کند. البته در این روش باید پیش‌شرط‌هایی از جمله نرمال بودن چند متغیره^{۲۶}، داده‌های پرت و نمونه مناسب بررسی شود. داده‌های پرت (۳ مورد) حذف گردید، نرمال بودن چند متغیره با استفاده

از چولگی و کشیدگی متغیرها تأیید شد. در ارتباط با نمونه مناسب، نظرات متفاوتی ارائه شده است ولی در مجموع، برخی محققان بر مبنای یک نظر سرانگشتی، حداقل نمونه ۱۰۰ نفره را اعلام کرده‌اند [۱۹، صص ۲۴۰-۱] که در این تحقیق رعایت شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی

جدول ۱ یافته‌های جمعیت‌شناختی

سابقه کار				تحصیلات			جنسیت		
بیشتر از ۱۶	۱۱-۱۵	۶-۱۰	۲-۵	فوق لیسانس	لیسانس	دیپلم و فوق دیپلم	زن	مرد	
۵۴	۳۴	۷۲	۴۸	۶۷	۱۰۳	۳۸	۹۰	۱۱۸	فراوانی
۰/۲۶	۰/۱۶	۰/۳۵	۰/۲۳	۰/۳۲	۰/۴۹	۰/۱۹	۴۳	۰/۵۷	درصد
سن				نوع قرارداد					
۵۱-۶۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰	قراردادی	پیمانی	رسمی			
۳۶	۶۳	۷۹	۳۰	۸۳	۷۴	۵۱			فراوانی
۰/۱۸	۰/۳۰	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۴۰	۰/۳۵	۰/۲۵			درصد

جدول ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد. براساس جدول، بیشترین گروه پاسخ‌دهندگان را مردان (۱۱۸ نفر)، بیشترین سطوح تحصیلات را افراد با مدرک لیسانس (۱۰۳ نفر)، بیشترین سابقه کار در بازه ۶-۱۰ سال (۷۲ نفر) و سن اکثریت افراد در بازه ۳۱-۴۰ (۷۹ نفر) قرار دارد. همچنین نوع استخدام بیشتر کارکنان قراردادی می‌باشد.

ب) مدل‌های اندازه‌گیری

علاوه بر تأیید نخبگان در تعیین روایی محتوای پرسشنامه، با استفاده از ارزیابی بخش اندازه‌گیری که روابط بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار را بررسی می‌کند، روایی سازه این ابزار نیز مورد سنجش قرار گرفت. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی به شرح زیر است:



سنجش مدل اندازه‌گیری رهبری اصیل نشان داد، آماره T در ۱۷,۲۹ و ۶,۶۲ قرار دارد و در نتیجه پرسشنامه روایی کافی در سنجش این متغیر را دارد. همچنین شاخص‌های برازش مدل سرمایه روانشناختی و اعداد معناداری (به جزء دو گویه) تأییدکننده این مدل اندازه‌گیری می‌باشد (۲,۱۹ و ۱۶,۰۹). اعداد معناداری مدل خلاقیت بجز دو مورد از اعداد آن، معنادار بوده و مورد تأیید قرار گرفت (۱۷,۷۷,۴,۵۶). برای بررسی دقیق‌تر روایی سازه، شواهد وجود روایی همگرا و روایی واگرا یا افتراقی مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی روایی واگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده AVE^v که از نسبت مجموع توان دوم بارهای عاملی استاندارد به تعداد گویه‌ها محاسبه می‌شود، بهره گرفته شده است. مقدار بالاتر از ۰,۵ تأییدکننده روایی واگرا آن سازه می‌باشد. همچنین در بررسی روایی همگرا، مقدار مجذور واریانس استخراج شده آن متغیر را با همبستگی‌های آن متغیر با دیگر متغیرها مقایسه می‌کنیم. در صورتی که مقدار این مجذور بیشتر از همبستگی‌ها باشد، شواهدی مبنی بر وجود روایی همگرا می‌باشد [۲۰، صص ۳۹-۵۰].

جدول ۲، مقدار میانگین، انحراف معیار، ضرایب همبستگی، پایایی ترکیبی و مقدار واریانس استخراج شده را برای متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد. براساس جدول، مقدار میانگین واریانس استخراج شده، بیشتر از ۰,۵ می‌باشد. همچنین مقدار مجذور AVE هر متغیر که در داخل پرانتز پر رنگ شده است، از مقدار همبستگی‌های آن با دیگر متغیرها بیشتر است. از این رو شواهد وجود روایی همگرا و افتراقی تأیید می‌شود. براساس جدول ۲، با توجه به طیف لیکرت و میانگین متغیرها، سطح متغیرها متوسط به بالاست. همچنین رابطه بین متغیرها در سطح ۰,۰۱ معنادار می‌باشد که با توجه به ضریب همبستگی روابط نسبتاً بالایی با یکدیگر دارند.

جدول ۲ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها

متغیر	M	S.D.	CR	AVE	۱	۲	۳
۱. رهبری اصیل	۴/۲	۱/۵	۰/۹	۰/۷	(۰/۸۳)		
۲. سرمایه روانشناختی	۵/۳	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۶۵	۰/۶۰**	(۰/۸۰)	
۳. خلاقیت	۴/۴	۰/۸	۰/۹۱	۰/۶۵	۰/۵۵**	۰/۶۸**	(۰/۸۰)

** روابط در جدول در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

همان طور که پیش از این ذکر شد، برای بررسی قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه تحقیق، علاوه بر آلفای کرونباخ از شاخص CR^{۲۸} نیز استفاده گردید. هر چه این مقدار از ۰/۶ بیشتر باشد، ابزار تحقیق از قابلیت اعتماد بیشتری برخوردار خواهد بود. براساس جدول ۲، این مقدار برای تمامی متغیرها بالاتر از این حد استاندارد می‌باشد، از این رو نتایج حاصل از آلفای کرونباخ نیز مورد تأیید قرار می‌یابد. مقدار CR از طریق فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$CR = P_c = \frac{(\sum \lambda)^2}{[(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]}$$

P_c = پایایی ترکیبی؛ λ = بارهای مربوط به شاخص‌ها؛ θ = واریانس‌های خطای شاخص‌ها

ج) مدل معادلات ساختاری

در بخش ساختاری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی مورد توجه قرار می‌گیرد. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مد نظر محقق بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید شده است یا خیر. همچنین برای اندازه‌گیری نقش متغیر میانجی از دستورالعمل بارن و کنی^{۲۹} (۱۹۸۶) استفاده شده است. آن‌ها معتقدند که برای اندازه‌گیری اثر متغیر میانجی، سه گام مورد نیاز است.

گام اول) نشان دادن رابطه معنادار بین متغیر(های) مستقل و متغیر وابسته؛

گام دوم) نشان دادن رابطه معنادار بین متغیر(های) مستقل و متغیر میانجی؛

گام سوم) سنجش اثر همزمان متغیر مستقل و میانجی بر متغیر وابسته در یک مدل.

درنهایت، در صورت محقق شدن دو شرط، می‌توان گفت که متغیر میانجی در این رابطه اثرگذار بوده است. نخست، متغیر میانجی رابطه معنادار با متغیر وابسته داشته باشد و دوم، به لحاظ معناداری، اثر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته کاهش یافته باشد. کاهش این اثر به معنای اثر نسبی متغیر میانجی و غیرمعنادار شدن آن به معنای اثر کامل متغیر میانجی می‌باشد. لذا با توجه به این دستورالعمل، نخست روابط دوگانه بررسی شده و سپس با استفاده از تحلیل مسیر مدل ساختاری تحقیق اندازه‌گیری میشود [۲۱، صص ۱۱۸۲-۱۱۷۳]. جدول‌های ۳ و ۴ نتایج حاصل از اجرای مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. براساس جدول ۳، تمامی شاخص‌ها در سطح مطلوبی قرار دارند، به طوری که مقدار کای اسکور نسبتی کمتر از ۳، CFI و GFI بیشتر از ۰/۹، AGFI بیشتر از ۰/۸ و SRMR کمتر از ۰/۰۷ می‌باشد.



جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل‌ها

SRMR	AGFI	GFI	CFI	DF	χ^2	شاخص‌ها/مدل‌ها
۰/۰۵۷	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۷	۱۹	۵۷/۱۲	اثر رهبری اصیل بر خلاقیت
۰/۰۶۴	۰/۸۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۱۸	۵۱/۸۷	اثر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی
۰/۰۶۱	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۷	۱۸	۴۹/۳۶	اثر سرمایه روانشناختی بر خلاقیت

جدول ۴، مقدار اعداد معناداری (T) و ضرایب مسیر (γ) مدل‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، رهبری اصیل اثر مثبت و معناداری بر سرمایه روانشناختی و خلاقیت دارد که با توجه به ضرایب مسیر این روابط در سطح نسبتاً بالایی می‌باشد. سرمایه روانشناختی نیز اثر مثبت، معنادار و نسبتاً بالایی بر خلاقیت داشته است. برای اساس فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ تأیید می‌شوند.

جدول ۴ ضرایب مسیر و اعداد معناداری

خلاقیت			سرمایه روانشناختی			متغیرهای تحقیق
R^2	T	γ	R^2	T	γ	
۰/۴۷	۴/۵۰	۰/۵۸	۰/۶۶	۵/۵۰	۰/۶۶	رهبری اصیل
۰/۴۵	۴/۱۲	۰/۵۰				سرمایه روانشناختی

R^2 مجذور همبستگی چندگانه است که سهم واریانس هر شاخص را که به وسیله متغیر نهفته مربوطه تبیین می‌شود، نشان می‌دهد و بقیه واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری است. براساس جدول ۴، رهبری اصیل حدود ۵۰ درصد تغییرات در خلاقیت و ۶۶ درصد تغییرات در سرمایه روانشناختی و همچنین سرمایه روانشناختی ۴۵ درصد تغییرات خلاقیت را پیش‌بینی می‌کند.

د) سنجش اثر متغیر میانجی

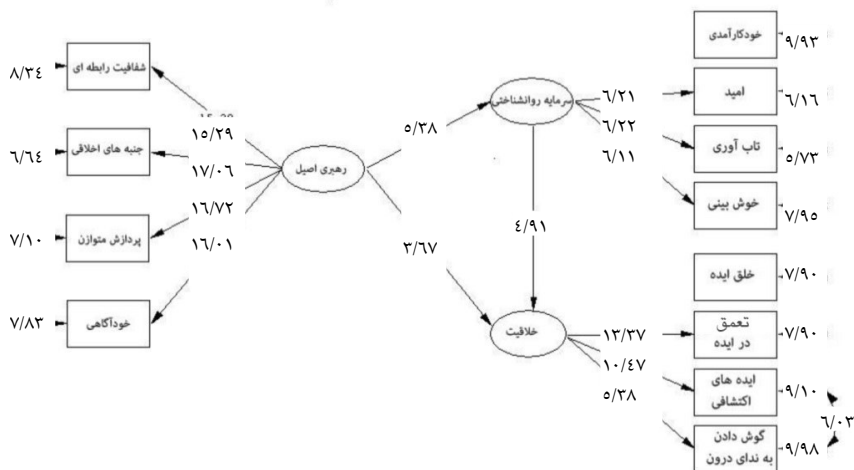
تا اینجا نتایج حاصل از جدول ۳ و ۴ تأییدکننده گام‌های اول و دوم دستورالعمل بارن و کنی می‌باشد. حال نوبت به بررسی گام سوم، یعنی سنجش همزمان اثر متغیرهای مستقل و میانجی

بر متغیر وابسته می‌رسد. برای اجرای این مدل از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص‌های برازش نیز پیش‌تر معرفی شد، شاخص‌های برازش مدل پس از انجام اصلاحات مربوط به خطاهای کوواریانس در جدول ۵ آمده است. شاخص‌ها، برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل میانجی

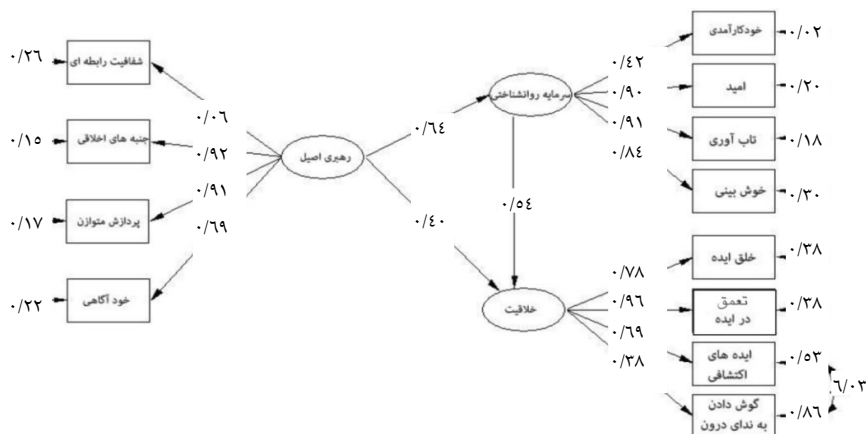
شاخص‌ها	χ^2	DF	CFI	GFI	AGFI	SRMR
مدل میانجی	۱۳۹/۸۹	۵۰	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۰۴۲

نمودار ۲، مقدار اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد. با توجه به مقدار T -value رهبری اصیل با خلاقیت ($T=۳/۶۷$) و سرمایه روانشناختی ($T=۵/۳۸$) رابطه معنادار دارد. همچنین مدل نشان‌دهنده رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی و خلاقیت می‌باشد ($T=۴/۹۱$). عدد معناداری برخی متغیرها در نمودار آورده نشده است، دلیل آن این است که متغیرهای نهفته فاقد مقیاس هستند، واحد اندازه‌گیری این متغیرها براساس یکی از متغیرهای آشکار تعیین می‌شود و در نتیجه ضریب مسیر آن بر عدد یک ثابت می‌شود. همچنین نمودار ۳، ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد. براساس نمودار، رهبری اصیل با ضریب گامای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ به ترتیب تأثیر مثبت و نسبتاً بالا و متوسطی بر خلاقیت و سرمایه روانشناختی دارد. سرمایه روانشناختی نیز با ضریب بتای ۰/۵۴ اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر خلاقیت دارد. اینکه چرا ضریب تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت نسبت به ضریب همبستگی آن کمتر است، به رابطه هم‌خطی بالای رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی بر می‌گردد. توضیح این امر از حیثه این مقاله خارج است. محققان می‌توانند برای اطلاعات بیشتر به مقاله ژائو، لینچ و چن (۲۰۰۹، ص ۱۷) مراجعه کنند [۲۲، صص ۳۶-۱]. براساس جدول همبستگی و همچنین جدول ۴، گام اول و دوم دستورالعمل بارن و کنی تأیید می‌شود.



نمودار ۲ اعداد معناداری مدل میانجی

بر اساس نمودار ۲، نیز شرط اولیه گام سوم، یعنی معنادار ماندن رابطه بین متغیر میانجی و وابسته محقق شد، از این رو اثر متغیر میانجی وجود دارد، اما با توجه به معنادار ماندن اثر مستقیم رهبری اصیل بر خلاقیت، اثرگذاری آن محدود و نسبی می‌باشد. بنابراین فرضیه چهارم به طور نسبی تأیید می‌شود.



نمودار ۳ بارهای عاملی استاندارد مدل میانجی

۶- نتیجه‌گیری

خلاقیت گام اول در نوآوری و نوآوری برای موفقیت بلندمدت سازمان حیاتی می‌باشد. از این رو سازمان‌ها باید از زمینه شکوفایی خلاقیت را در کارکنان خود تسهیل کنند و از این منبع الهی بهره کافی را ببرند.

پژوهش حاضر به بررسی رابطه رهبری اصیل و خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی پرداخته است. داده‌های این تحقیق از کارکنان سازمان نقشه برداری کل کشور گردآوری شد و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری تأیید کننده تمامی فرضیه‌های تحقیق می‌باشد.

نتایج و یافته‌های تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین دو متغیر رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی وجود دارد ($r=0.617, p<0.001$). یافته‌ها و نتایج این فرضیه براساس یافته‌های یامارینو و همکاران (۲۰۰۸) و اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) می‌باشد؛ به عبارت دیگر، رهبری اصیل، قابلیت‌های سرمایه روانشناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی به هم وابسته هستند. پیشنهاد می‌شود که رهبران و مدیران سازمان در کنار توجه به سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به سرمایه روانشناختی کارکنان توجه



ویژه‌ای داشته باشند، زیرا توجه به سرمایه‌های روانشناختی نه تنها باعث افزایش خلاقیت بلکه باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و در نهایت عملکرد سازمان می‌شود. همچنین در این تحقیق نشان داده شد، بعد جنبه‌های اخلاقی به لحاظ ضریب مسیر بیشترین اثرگذاری را در شکل‌گیری رهبری اصیل داشته است. با این وجود، باید توجه داشت برای بهره‌گیری از این شیوه رهبری، شواهد نظری بر یکپارچه بودن این مدل اشاره دارد، از این رو باید به تمامی این ابعاد توجه کافی صورت پذیرد.

یافته‌های این تحقیق هم‌راستا با تحقیقات موسلدینی و همکاران (۲۰۱۲) و کرنی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد، رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد ($\gamma=0,58T=4,50$). از این رو مدیران باید به نقش رهبری خود در ارتقای سطح خلاقیت کارکنان توجه داشته باشند. پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران سازمان با پیروان خود تعامل سازنده داشته باشند؛ از بازخوردها استقبال کنند؛ به نظرات و عقاید کارکنان احترام گذارند و قبل از هر گونه تصمیم‌گیری اطلاعات را با کمک کارکنان خود تجزیه و تحلیل کنند؛ همگی این موارد باعث افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود. بر مبنای ضرایب مسیر مهم‌ترین بعد در شکل‌گیری خلاقیت، تعمق در ایده می‌باشد که تفاوت معناداری با دیگر ابعاد خلاقیت دارد.

همچنین هم‌راستا با یافته‌های آوی (۲۰۰۸)، سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار بر خلاقیت کارکنان دارد ($\gamma=0,50T=4,15$). از این رو پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران سازمان محیط کاری سرشار از امید و خوش‌بینی را برای کارکنان خود به وجود آورند. امیدواری و خوش‌بینی باعث افزایش قدرت تحمل افراد در برابر مشکلات و به وجود آوردن ایده‌های خلاقانه در کارکنان می‌شود. شواهد آماری بر اهمیت بالای بعد تاب‌آوری در مدل سرمایه روانشناختی تأکید دارد؛ به عبارت دیگر و به عقیده لوتانز ظرفیت دوباره به حالت اول برگشتن از تعارض، شکست یا حتی هر رویداد مثبت، پیشرفت نقش پررنگی در ایجاد سرمایه روانشناختی در کارکنان سازمان دارد.

نتایج حاصل از مدل ساختاری میانجی و دستورالعمل بارن و کنی (۱۹۸۶) نشان داد، متغیر سرمایه روانشناختی اثر مثبت، معنادار و نسبی بر رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت دارد. کارکنانی که به‌وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روانشناختی بالاتری دارند و این منبع روانشناختی آن‌ها را تشویق می‌کند تا خلاق‌تر باشند. نتایج و یافته‌های این فرضیه

براساس با یافته‌های رگو و همکاران (۲۰۱۱) می‌باشد.

رهبری اصیل، یک الگوی رفتاری می‌باشد که از ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج شده است. بنابراین فرهنگ و هنجارهای پذیرفته شده به وسیله افراد می‌تواند بر اجرای آن تأثیر گذار باشد که پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده به بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر رهبری اصیل و شناسایی موانع در پیش روی آن پرداخته شود. یکی دیگر از نیازهای سازمان‌های امروزی کشف استعداد کارکنان و به‌کارگیری آن در تحقق چشم‌انداز سازمان است که می‌توان نقش رهبری اصیل را در این خصوص در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار داد. تحقیقات آینده می‌تواند علاوه بر سنجش ارتباط رهبری اصیل با پیامدهای مثبت آن در سازمان، بر نهادینه‌سازی آن به عنوان یک الگوی برتر رهبری تمرکز نماید.

هر پژوهشی با یک مجموعه محدودیت‌هایی روبه‌روست. این پژوهش نیز از این اصل مستثنا نبوده است. داده‌های این تحقیق به روش خودگزارشی^{۳۰} جمع‌آوری شده است. استفاده از این روش، خطاهایی را با عنوان واریانس روش مشترک^{۳۱} ایجاد می‌کند. این امر به دلیل مسائلی مثل مطلوبیت اجتماعی (حساسیت به یک مجموعه سؤال‌های خاص) تورش‌هایی از جمله بزرگ‌نمایی همبستگی را به دنبال دارد. البته برخی محققان از جمله کرمپتون و واگنر تأثیر آن را اندک ارزیابی کرده‌اند [۲۳، صص ۱۰-۱]. نو و تازه بودن بحث رهبری اصیل و پیدا کردن جامعه آماری متناسب با آن از بزرگ‌ترین محدودیت‌های این پژوهش بوده است. از آنجایی که داده‌های پژوهش از یک بخش صنعتی گرفته شده، لذا ممکن است نتایج تحت تأثیر محیط خاص آن قرار گرفته باشد و در نتیجه، یافته‌های تحقیق به آسانی به دیگر بخش‌ها قابل تعمیم نباشد. اگرچه مدل تحقیق بر مبنای روابط علی طرح‌ریزی شده است، اما برای سنجش این مدل، داده‌ها با استفاده از رویکرد میان‌بخشی^{۳۲} گردآوری و تحلیل شده است. در این رویکرد علت و معلول در یک زمان معین سنجیده می‌شود، از این رو نتیجه‌گیری‌های علی قطعی، محدود می‌باشد. برای درک بهتر این روابط علی، لازم است از رویکرد تکوینی یا طولی^{۳۳} استفاده شود [۲۴، صص ۱۸۵-۱۶۹].



۷. پی‌نوشت‌ها

1. Authentic Leadership
2. Ilies & et al
3. Walumbwa & et al
4. Self Development
5. Self-Awareness
6. Avolio & Gardner
7. Balanced Processing
8. Relational Transparency
9. Internalized Moral Perspective
10. Psychological Capital
11. Luthans & et al)
12. Self-Efficacy
13. Hope
14. Optimism
15. Seligman
16. Resilience
17. Personal Creativity
18. Rego & et al
19. Yammarino & et al
20. Smith & et al
21. Cerne
22. Muceddili & et al
23. Sweetman & et al
24. Avey
25. Maximum likelihood (ML)
26. Multivariate Normality
27. Average Variance Extracted
28. Composite Reliability
29. Baron, Kenny
30. Self-Report
31. Common Method Variance (CMV)
32. Cross-Sectional
33. longitudinal

۸- منابع

- [1] Muceldili B., Turan H., Erdil O.; "The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness"; *Social and Behavioral Sciences*, pp.673-681, 2013.
- [2] Cerne M. Skerlavaj M.; Authentic leadership, creativity and innovation: A multi-level perspective, pp.1-16, 2013.
- [3] Danaeefard H., Momeni N.; "Effective leadership theory from the viewpoint of "IMAM ALI"; *Grounded Theory Strategy*, pp.1-27.
- [4] Gardner W. L., Cogliser C. C., Davis K. M., Dickens M. P.; "Authentic leadership: A review of the literature and research agenda"; *The Leadership Quarterly* 22, pp.1120-1145, 2011.
- [5] Rego A., Sousa F., Marques C., Cunha M.P.; "Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity"; *Journal of Business Research*, pp.1-9, 2011.
- [6] Chmiel H. M.; "An analysis of the relationship between authentic leadership and the learning organization in the medical device industry"; *Indiana Wesleyan University, Doctoral Dissertation*, pp.1-162, 2013.
- [7] Ladkin D., Taylor S.; "Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership"; *The Leadership Quarterly* 21, pp.64-74, 2010.
- [8] Klenke K.; "Authentic leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective"; *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 3, No. 1, pp.68-97, 2007.
- [9] Walumbwa F.O., Wang P., Wang H., Schaubroeck J., Avolio B.J.; "Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors"; *The Leadership Quarterly* 21, pp.901-914, 2010.
- [10] Neider L.L., Schriesheim C.A.; "The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests"; *The Leadership Quarterly* 22, pp.1146-1164, 2011.



- [11] Diddams M., Chang G.C.; "Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership"; *The Leadership Quarterly*, pp.23,593-603, 2012.
- [12] Tapara P.L.; Organizational outcomes and leader and follower development; Doctoral Dissertation, pp.1-117, 2011.
- [13] Rog E. J.; Managers and subordinate outcomes, and mediating mechanism; Doctoral Dissertation, pp.1-208, 2011.
- [14]-Luthans F., Luthans K.W., Luthans B.C.; "Positive psychological capital: Beyond human and social capital"; *Business Horizons*, Vol. 47, No. 1, pp.45-50, 2004.
- [15] Page L.F., Donohue R.; Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Department of management; Monash University, 1-10, 2004.
- [16] Griffith J.N.; "The influence of pre- training positive psychological capital development on training motivation". Doctoral dissertation; pp.1-185, 2010.
- [17] Vidergor H.; "Profiles of creativity: A case study of a creative personality"; *International Journal for Talent Development and Creativity*, Vol. 1, No. 1, 125-135, 2013.
- [18] Treffinger D. J., Young G.C., Selby E. C., Shepardson C.; "Assessing creativity:A guide for educators"; *The National Research Center on the Gifted and talented*, pp.1-121, 2002.
- [19] Kalantari K.; Modeling the cultural equations in the socio-economic studies (by LISREL and SIMPLIS); Tehran: Farhange Saba, 1-240, 2009.
- [20] Fornell C., Larcker D. F.; "Evaluating structural equationmodels with unobservable variables andmeasurement error"; *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp.39-50, 1981.
- [21] Baron R. M, Kenny D. A.; "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations"; *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-1182, 1986.
- [22] Zhao X., Lynch J. G., Chen Q.; "Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis"; *Journal of Consumer Research*, pp.1-36, 2009.

- [23] Meade A. W., Watson A. M., Kroustalis C. M.; Assessing common methods bias in organizational research; Paper Presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York, pp.1-10, 2007.
- [24] Rajulton F.; “The fundamentals of longitudinal research: An overview, special issue on longitudinal methodology”; *Canadian Studies in Population*, Vol. 28, No. 2, pp.169-185, 2001.

Archive of SID