

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on
Management, Accounting and Economics

بررسی تأثیر نقش رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی امید و عاطفه مثبت

دکتر فریبرز رحیم نیا^{۱*}، فاطمه حسین پور^۲

۱- استاد گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

خلاصه

رقابت جهانی، عدم اطمینان اقتصادی و سرعت بالای تغییرات تکنولوژی، خلاقیت را عنصر مهم و اساسی ایجاد نوآوری در سازمان‌ها قرار داده است. خلاقیت در سازمان‌ها تولید محصولات جدید، بهره‌گیری از ایده و راه‌حل‌های مفید و سودمند درباره محصولات، خدمات، فرایندها و روش‌ها را در برمی‌گیرد. امروزه خلاقیت و نوآوری منابع باارزشی برای کسب مزیت رقابتی هر سازمان می‌باشند. سازمان‌ها می‌توانند با فراهم نمودن زمینه مناسب، عملکرد خلاقانه کارکنان خود را بهبود بخشند، در چنین شرایطی سازمان‌ها با داشتن افرادی خلاق و پویا می‌توانند از فرصت‌های بازار حداکثر بهره را ببرند، با نیازهای جدید و متغیر مشتری خود را منطبق سازند، نوآوری در سازمان ایجاد کنند و اثربخشی سازمانی را ارتقا دهند. یکی از عوامل حیاتی تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری، رهبری می‌باشد. از این رو، در این مطالعه مدل مفهومی در ارتباط با جدیدترین رویکرد رهبری به نام رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی امید و عاطفه مثبت کارکنان مورد بررسی قرار داده شده است.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، خلاقیت کارکنان، امید، عاطفه مثبت کارکنان.

* r-nia@um.ac.ir

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on Management, Accounting and Economics

۱. مقدمه

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات امروزه، جامعه ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند مغزی خلاق با مشکلات روبه‌رو شده و به حل آن‌ها بپردازند. در این رویکرد نیاز به آموزش و تقویت و خلق افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای سعادتمند از اهمیت خاصی برخوردار است. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. بنابراین سازمان‌ها نه تنها باید افراد خلاق را شناسایی کنند؛ بلکه باید شرایطی را ایجاد کنند که باعث تسهیل و ترویج خلاقیت در سازمان شود. در این راستا سبک رهبری یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد چنین شرایطی می‌باشد. سبک‌های مختلف رهبری در حمایت، سرکوب و تسهیل خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. این سبک‌ها شامل رهبری تحول (شین و ژو، ۲۰۰۳)، هوش هیجانی (رگو و همکاران، ۲۰۰۷)، رهبری تفویض کننده اختیار (ژانگ و بارتلو، ۲۰۱۰) رهبری خیرخواه (وانگ و چنگ، ۲۰۱۰)، نظارت دقیق (ژو، ۲۰۰۳) و نظارت حمایتی (ولدهام و کامینگز، ۱۹۹۶) می‌باشد. نظریه رهبری اصیل آخرین نظریه رهبری مطرح شده است که به صورت عملیاتی درآمده است. این نظریه بر ابعاد روان‌شناختی رهبر و پیروان و بافتی که در آن فعالیت دارند، تمرکز دارد. اساس این نظریه بر دو بعد روان‌شناختی خودآگاهی و خودتنظیمی ره برقرار دارد که بانام فرآیند توسعه فردی رهبر معرفی شده است. بنابر نظر پژوهشگران این حوزه، خودآگاهی پایه رهبری اصیل است و دربرگیرنده مؤلفه‌های ۱- ارزش‌ها، ۲- شناخت در مورد هویت، ۳- عواطف و ۴- اهداف / انگیزه‌ها است. همچنین، خودتنظیمی فرآیندی است که از طریق آن رهبران اصیل ارزش‌های خود را با اهداف و عملکردهایشان تنظیم می‌کنند و به منظور هدایت کارکنانشان، استانداردها و اهداف خود را به آن‌ها ارائه می‌کنند. [۱]. سازمان‌ها برای رسیدن به اثربخشی و یا به بیان دیگر رسیدن به عملکرد مؤثر کارکنان خود، باید خلاقیت را در آن‌ها ایجاد کنند. این خلاقیت باعث می‌شود سازمان در مسیر نوآوری و رقابت حرکت کند (ژانگ و بارتلو، ۲۰۱۰). خلاقیت کارکنان نتیجه بالقوه رهبری اصیل است زیرا خلاقیت نشان‌دهنده درجه خاصی از یک مسیر یا شیوه است که از طریق آن کارکنان می‌توانند اصالت خود را بیان کنند (ادمونسون، ۱۹۹۹). به بیان دیگر اصالت رهبران، اصالت پیروان را می‌شکافد [۲]. اصالت یک جایگزین امیدبخش در مقابل ترس و ناتوانی در محیط کار است [۳]. از مزایای شخصی اصالت می‌توان به مواردی همچون داشتن سطح مطلوبی از اعتمادبه‌نفس، سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی، تقویت حس رفاقت و صمیمیت، بهبود و ارتقا سطح عملکرد اشاره کرد [۴]. از سال ۲۰۰۴ که اصطلاح رهبری اصیل برای اولین بار مطرح شد، پژوهش‌هایی در مورد پیامدها و تأثیر آن در سازمان و بر دیگر عوامل سازمانی صورت گرفته است. از آن جمله پژوهشی است که در پرتغال انجام شده است و به بررسی نقش رهبری اصیل بر خلاقیت کارمندان پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اصیل به‌طور مستقیم باعث بالا رفتن عملکرد خلاقانه افراد می‌گردد. از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به این موضوع اشاره کرد که این مطالعه باعث بالا رفتن درک افراد از رهبری اصیل و استفاده از روش‌های آن در جهت افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود [۵]. مطالعه‌ای باهدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر روی نوآوری هم به‌طور مستقیم و هم با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای خلاقیت در ترکیه انجام شد. نتایج این پژوهش بیان‌گر این موضوع است که رهبری اصیل به‌طور مستقیم بر روی خلاقیت تأثیر مثبت دارند. همچنین خلاقیت آن‌ها باعث افزایش نوآوری شده و در نتیجه رهبری اصیل به‌طور غیرمستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجی خلاقیت باعث افزایش نوآوری کارمندان می‌شود (هالدن توران، ۲۰۱۳). در سال ۲۰۱۱ پژوهشی توسط تاپارا در نیوزلند انجام شد و تأثیر رهبری اصیل را بر رضایت و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار داد. به‌منظور بررسی تأثیر رهبری اصیل بر اعتماد میان فردی و دل بستگی شغلی پژوهشی در سیستم بانکداری مالزی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری اصیل منجر به افزایش اعتماد شده و به دل بستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند (حسن و احمد، ۲۰۱۱). در سال ۲۰۱۰ ارتباط بین رهبری اصیل، خوش‌بینی و خودکامیابی و تأثیر این متغیرها بر دل بستگی شغلی بررسی شد. نتایج نشان‌دهنده ارتباط

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on Management, Accounting and Economics

قوی بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی است [۷]. لذا با توجه به اهمیت موارد گفته شده، مطالعه حاضر به دنبال ارائه مدل مفهومی بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان هم به صورت مستقیم و هم با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای امید و رهبری عاطفه مثبت کارمندان می‌باشد. در ابتدا به ترتیب به رهبری اصیل، خلاقیت کارکنان، امید و عاطفه مثبت و سپس ارتباط دوه‌دوی آن‌ها پرداخته شده و در نهایت با جمع‌بندی آن‌ها مدل مفهومی ارائه می‌گردد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱.۲. رهبری اصیل

نظریه رهبری اصیل نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه ریشه‌ای تمرکز دارد. منظور از این سازه، پایه‌ای است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد. تئوری رهبری اصیل بر خودکنترلی و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روان‌شناختی و نقش تعدیلگر مثبت سازمانی تمرکز دارد. تئوری رهبری اصیل را می‌توان جامع‌ترین و کامل‌ترین نظریه در زمینه رهبری عنوان کرد. رهبری اصیل به‌عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج می‌شود و موجبات پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد [۴]. رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد. اصالت بدین معنی است که با خودمان صادق باشیم (آلیو و گاردنر، ۲۰۰۵). زمانی که انسان اصالت خود را اذعان می‌کند؛ می‌تواند نقاط ضعف، اشتباهات، اسرار و بخش‌هایی از خود را که به جهت ترس از اجتماع و حتی خود پنهان ساخته است را بپذیرد. رفتاری اصیل می‌باشد که منطبق بر ارزش‌ها، ترجیحات و نیازها باشد نه اینکه صرفاً جهت دستیابی به پاداش و یا اجتناب از تنبیه صورت گیرد. شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه گذاری شده است که بیان‌کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، برداشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری نماید. در واقع تئوری‌های رهبری اصیل در تلاش‌اند تا رهبرانی تربیت نمایند، که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به‌دوراز هرگونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش باشند [۸].

۱.۱.۲. ساختار رهبری اصیل

رهبری اصیل شامل چهار بعد خودآگاهی، پردازش متعادل، جنبه‌های درونی اخلاق و شفافیت رابطه می‌باشد. که در ادامه به هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود:

۱- خودآگاهی: خودآگاهی نوعی توانمندی فردی است که موجب می‌شود فرد به باورها، هیجانات و جریان‌های درونی آگاهی روشنی داشته باشد (براون و رایان، ۲۰۰۳). رهبران خودآگاه از نقاط قوت و ضعف خودآگاه هستند، می‌دانند که چگونه با دیگران ارتباط برقرار کنند و بر رفتار آن‌ها تأثیرگذار باشند [۴].

۲- پردازش متوازن: بدین معنی است که رهبران به‌طور عینی داده‌های مربوطه را قبل از تصمیم‌گیری تجزیه و تحلیل می‌کنند. رهبرانی که دیدگاه و نظرات دیگران را جویا می‌شوند و موقعیت‌های موجود را به چالش می‌کشند دارای چنین ویژگی‌ای هستند. در واقع این ویژگی سبب می‌شود که رهبران اطلاعات مربوط به خود اعم از مثبت و منفی را جمع‌آوری کنند [۲]. رهبری که همواره به دنبال بازخورد، به‌خصوص بازخورد منفی از افرادی است که هیچ دینی به او ندارند (به‌طور مثال همکاران غیر وابسته) احتمالاً حس قوی‌تری به کار و روابط خود با مافوق، همکاران و پیروانش دارد. بدین ترتیب می‌توان گفت پردازش متوازن کلید رشد و توسعه رهبری اصیل می‌باشد [۳].

۳- جنبه‌های درونی اخلاق: بدین معنی است که رهبر مجموعه‌ای استاندارد از ارزش‌های اخلاقی و معنوی درونی شده برای تصمیم‌گیری و هدایت پیروان خود در نظر می‌گیرند [۴]. جنبه‌های درونی اخلاق در واقع به رفتارهایی اشاره دارد که بیشتر از آنکه مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به‌وسیله ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on
Management, Accounting and Economics

درونی شده در فرد هدایت می‌شود [۹]. در حقیقت جنبه‌های درونی اخلاق منعکس‌کننده تعهد رهبر به ارزش‌های محوری اخلاق می‌باشد.

۴- شفافیت رابطه: بدین معنی است که رهبر اصالت خود را به دیگران نشان می‌دهد، اطلاعات و دانش خود را به طور آشکار با دیگران تقسیم می‌کند و افکار و احساسات واقعی خود را بیان می‌کند و به فراهم ساختن فضایی باز برای ارتباط با دیگران جهت 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 می‌کند و زمینه رشد خود و پیروانش را فراهم می‌سازد. به‌طور کلی یکی از شرایط ضروری برای داشتن شفافیت در روابط، عملکرد یکپارچه فرد در تمام جنبه‌های زندگی می‌باشد [۲، ۱۰]. از آنجایی که رهبری اصیل هنوز به‌طور قابل توجهی در کشور ما مورد بررسی قرار نگرفته است، این مطالعه می‌تواند گامی مؤثر در جهت شناخت و بومی‌سازی این الگوی رفتاری و به‌کارگیری آن در پیشبرد مقاصد والای سازمان‌های کشورمان باشد.

۲.۲. خلاقیت کارکنان

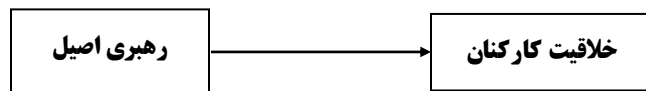
چالش عمده‌ای که مدیران در قرن ۲۱ با آن روبه‌رو هستند، چگونگی استفاده از استعدادها و توانایی‌های بالقوه افراد می‌باشد تا نوآوری‌های سازمانی را تسریع نمایند. برای نیل به این هدف، مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت کند. از طرفی مدیریت سازمان نیز سازوکاری را فراهم آورد تا زمینه این امر در سازمان به وجود آید. این امر می‌تواند سازمان را به یک سازمان خلاق تبدیل کند که بازنگری روال‌های گذشته و تولید افکار، اندیشه‌ها و کالا و خدمات جدید از طریق تراوش‌ها فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد و نوگرایی به‌عنوان یک ارزش نهادی جزء باورهای مشترک سازمان شود [۱۱]. خلاقیت به‌عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از تحولات دامن‌دار و جهتی در فکر و اندیشه انسان به‌طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید می‌شوند. تلاش‌های خلاقانه وسیله‌ای برای نوآوری است [۱۲]. از طرفی نیروی انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط نقش مهمی در افزایش کارایی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند [۱۳]. خلاقیت نیازمند فضای مناسبی است که ترکیب مطلوبی از عوامل مختلف را در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص به وجود می‌آورد. در درازمدت موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که مدیران آن‌ها بر آموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته‌اند و انگیزه بهتر کار کردن، حفظ کیفیت استاندارد و ایجاد فضا برای رشد خلاقیت‌های کارکنان سازمان را فراهم آورند [۱۴]. امنیت روانی (ادمونسون، ۱۹۹۹) و انگیزه ذاتی (راین و دسی، ۲۰۰۲) از تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان می‌کنند. رهبران اصیل با فراهم آوردن بستری که در آن کارکنان از لحاظ روانی احساس امنیت می‌کنند و همچنین با تأکید بر روی انگیزه‌های درونی، خلاقیت را در کارکنان پرورش می‌دهند. امنیت روانی اشاره به این موضوع دارد که افراد بر این باورند که تیم و زمینه سازمانی آن‌ها بدون ریسک است (ادمونسون، ۱۹۹۹). رهبران اصیل با داشتن روابطی شفاف و به دور از پنهان‌کاری، هدایت کارکنان بر اساس استانداردهای داخلی، تجزیه و تحلیل عینی اطلاعات قبل از تصمیم‌گیری (از جمله نظرات و پیشنهادات کارکنان) اعتماد، احترام و تعهد کارکنان را ارتقا می‌بخشند. این اعتماد، احترام و تعهد سبب می‌شود که آن‌ها درجه‌ای از امنیت روانی بالاتر را تجربه کنند و بنابراین بدون هیچ‌گونه احساس خطر به بیان ایده‌های غیرمتعارف و نظرات مخالف خود می‌پردازند [۴]. و در نتیجه در مواجهه با مشکلات و فرصت‌ها از راه‌کارهای خلاقانه خود بهره می‌گیرند. انگیزه درونی نشان‌دهنده یک تمایل ذاتی و درونی است که چالش‌ها را جستجو می‌کند و سعی دارد که ظرفیت درونی خود را برای یادگیری ارتقا بخشد. (رایان

مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on
Management, Accounting and Economics

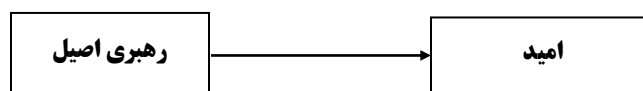
و دسی، ۲۰۰۰). ادبیات موجود نشان می‌دهند که انگیزه درونی محرک خلاقیت می‌باشد (ژو و رن، ۲۰۱۲). انگیزه درونی خلاقیت کارکنان را بهبود می‌بخشد زیرا کارکنان با انگیزه، کنجکاو و دانش‌گرا هستند، در برابر مسائل منعطف می‌باشند، تمایل به خطر کردن دارند و هنگام مواجهه با چالش‌ها، موانع و فرصت‌ها ایستادگی می‌کنند [۱۵]. با توجه به ادبیات لایز و همکارانش مبنی بر این که رهبران اصیل انگیزه‌های درونی کارکنان خود را ارتقا می‌دهند (به وسیله حمایت از حق تعیین سرنوشت خود)، می‌توان شکل شماره ۱ را ترسیم نمود.



شکل شماره ۱: ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان

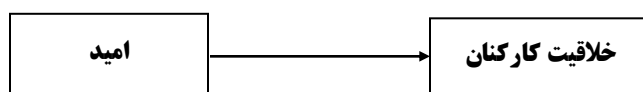
۳،۲. امید

امید یک حالت انگیزشی مثبت است که بر اساس یک حس تعاملی مشتق شده از در نظر گرفتن هدف و برنامه‌ریزی برای رسیدن به آن منتج می‌شود (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). امید از طریق تعامل مداوم و طولانی‌مدت با افراد امیدوار و علاقه‌مند از جمله رهبران القا می‌شود [۱۶]. از آنجایی که امید و امیدواری از ویژگی‌های بارز رهبران اصیل می‌باشد؛ می‌توانند امیدواری را به وسیله بررسی جنبه‌های مثبت نظرات کارمندان خود در جهت یافتن بهترین ایده و یا پیدا کردن بهترین راه‌حل که موجب به وجود آمدن حس مفید بودن و یا خودکارآمدی در افراد می‌شود، القا کنند. رهبران اصیل با دریافت بازخورد از کارکنان و تقویت حس امنیت و اعتماد در آن‌ها باعث می‌شوند که کارمندان با آرامش خاطر انرژی‌های خلاق خود را برای رسیدن به اهداف مصرف کنند. اگر کارمندان رهبر خود را فردی معتبر و قابل اعتماد بدانند، مشکلات خود را بازگو کرده و مانع رسیدن به اهداف نمی‌شوند و یا در مقابل آن مقاومت نمی‌کنند و در نتیجه امکان رسیدن به اهداف بیشتر شده همچنین دست‌یابی به اهداف از مهم‌ترین راه‌ها برای توسعه امید می‌باشد [۱۷]. لذا می‌توان شکل شماره ۲ را به صورت زیر ترسیم نمود:



شکل شماره ۲: ارتباط رهبری اصیل با امید

از طرفی خلاقیت نیاز دارد برخی از سطوح داخلی، افراد را به سمت نیروهایی که به طور ذاتی کار خلاق را سبب می‌شوند هدایت کنند (شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). همچنین خلاقیت نیاز دارد که وضع موجود به چالش کشیده شود و افراد آمادگی هرگونه شکست احتمالی را داشته باشند (استو، ۱۹۹۵ و ژو و جورج و ۲۰۰۵). با توجه به نظریه توسعه امید اسنایدر در سال ۱۹۹۴ امید ممکن است به عنوان توانمندسازی افراد به تفکر در مورد راه و روش در نظر گرفته شود. نیروی اراده کارمندان امیدوار سبب می‌شود که اهداف را به طور جدی دنبال کرده و در برابر مشکلاتی که در راه رسیدن به آن‌ها وجود دارد استقامت کنند (اسنایدر، ۲۰۰۰). همچنین به دنبال مسیرهای جایگزین برای مسیری می‌باشند که قبلاً استفاده شده‌اند و غیر کارآمد و عملی می‌باشند [۱۶]. ممکن است همه راه‌های جایگزین مفید و یا جدید نباشند، اما افراد امیدوار (حداقل زمانی که مسیرهای جایگزین قدیمی ناکارآمد شناخته شده باشند) به دنبال ایده‌های جدید و مفیدی هستند تا بتوانند از آن‌ها بهره‌گیری کنند. علاوه بر این از آنجایی که کارمندان امیدوار از پیگیری اهداف لذت می‌برند از انگیزه بالاتری برخوردار هستند، در نتیجه تمایل بیشتری برای جستجو راه‌های خلاقانه دارند [۱۶]. لذا شکل شماره ۳ به صورت زیر ترسیم می‌شود.



شکل شماره ۳: ارتباط امید با خلاقیت کارکنان

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

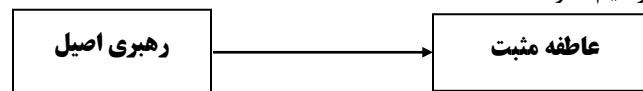
دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on Management, Accounting and Economics

۴.۲. عاطفه مثبت

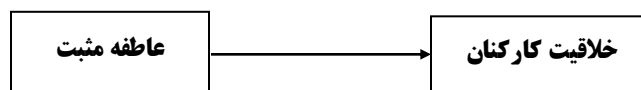
عاطفه فراگیر فرایندی است که از طریق آن رهبران اصیل عاطفه مثبت کارمندان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند. عاطفه فراگیر فرایند نفوذ اجتماعی است که در آن یک فرد یا یک گروه بر رفتار و نگرش اشخاص و یا گروه‌های دیگر به صورت القای خودآگاه و یا ناخودآگاه تأثیر می‌گذارند [۱۷]. برخی از محققین بر نقش بسیار مهم عاطفه مثبت در فرایند رهبری تأکید می‌کنند [۱۸، ۱۹]. برخی از آن‌ها اشاره می‌کنند که رهبران اصیل باعث تقویت عاطفه مثبت کارمندان خود از طریق عاطفه فراگیر می‌شوند [۴].

اگر رهبران اصیل از طریق خودآگاهی و یا جهت‌گیری رابطه سطح بالایی از عاطفه مثبت را تجربه کنند آنگاه می‌توانند این عاطفه را به پیروان خود منتقل کرده و به بیان دیگر عاطفه خود را در میان پیروانشان فراگیر می‌کنند [۲۰]. رهبری اصیل همچنین باعث بهبود روابط میان فردی مثبت میان رهبران و کارکنان و همچنین کارکنان با یکدیگر می‌شود [۲۰، ۲ و ۴]. چنین روابط مثبتی منبع و منشأ پیدایش عاطفه مثبت کارمندان می‌باشد [۲۱]. با توجه به مطالب فوق می‌توان شکل شماره ۳ را ترسیم نمود.



شکل شماره ۴: ارتباط رهبری اصیل با عاطفه مثبت

فردریکسون در سال ۲۰۰۱ نشان می‌دهد که عاطفه مثبت باعث می‌شود، کارمندان توجه و شناخت بیشتری به اهداف و برنامه‌ها داشته باشند (از طریق افزایش تعداد عناصر شناختی موجود برای ارتباط). این شناخت و توجه سبب می‌شود که آن‌ها برای رسیدن به اهداف حداکثر تلاش خود را به کارگیرند و در این راه سعی می‌کنند تا با انجام فعالیت‌ها و وظایف خود به نحو خلاقانه‌ای مسیر دست‌یابی به این اهداف را کوتاه کنند [۲۲، ۲۳]. میلر در سال ۱۹۹۷ به توضیح فیزیولوژیکی ارتباط بین خلاقیت و عاطفه مثبت می‌پردازد. تحقیقات وی نشان می‌دهد، زمانی که فرد احساس خوشحالی می‌کند مواد شیمیایی نظیر اندورفین، اپی نفرین و آدرنالین در بدن ترشح می‌شود. ترشح این مواد در بدن سبب می‌شود انرژی فرد افزایش یابد و احساس خوبی به وی دست دهد. که این حالات به نوبه خود تفکر خلاقانه، تصمیمات باکیفیت بالاتر، عزت‌نفس و عملکرد بهتر را به ارمغان می‌آورد. عاطفه مثبت همچنین سبب افزایش روابط اجتماعی و اتصالات میان فردی در بین کارمندان می‌گردد. این روابط به نوبه خود سبب ایجاد حالات هیجانی گسترده در بین افراد می‌شود، آن‌ها را ناخواسته وادار به یادگیری می‌کند و فضایی باز برای خلاقیت را در آن‌ها ایجاد می‌کند [۲۴]. با توجه به موارد گفته شده شکل شماره ۵ به صورت زیر ترسیم می‌شود.



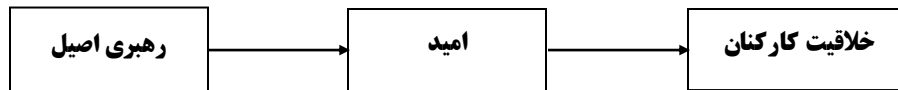
شکل شماره ۵: ارتباط عاطفه مثبت با خلاقیت کارکنان

رهبری اصیل همچنین خلاقیت کارکنان را از طریق مکانیسمی دیگر تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبران اصیل از طریق تحت تأثیر قرار دادن عاطفه مثبت کارکنان (ایجاد احساس و حالت خوب و خوشایند)، خلاقیت را در آن‌ها تقویت می‌کنند. با توجه به این که رهبری اصیل، عاطفه مثبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این عاطفه مثبت بر روی میزان خلاقیت آن‌ها اثرگذار است می‌توان نتیجه گرفت رهبران اصیل به سبب این که عاطفه مثبت را در پیروان خود تقویت می‌کنند؛ باعث ایجاد خلاقیت در آن‌ها می‌شوند [۲۵]. لذا می‌توان شکل شماره ۶ را ترسیم نمود.



شکل شماره ۶: نقش میانجی عاطفه مثبت در ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان

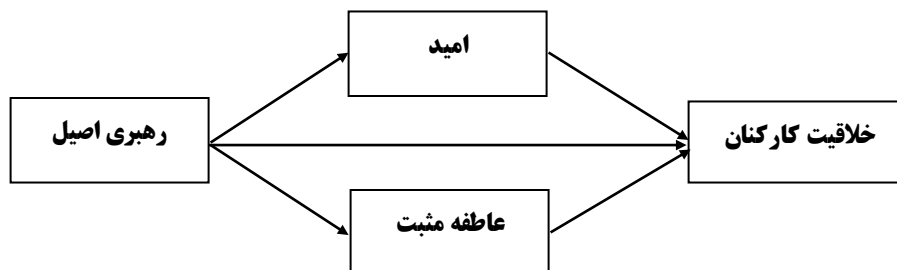
رهبری اصیل همچنین با تحت تأثیر قرار دادن امید کارکنان می‌تواند خلاقیت را در آنها تقویت کند. با توجه به این که رهبران اصیل پیروان خود را امیدوار می‌کنند و این امیدواری سبب می‌شود که آنها از خود خلاقیت نشان دهند می‌توان نتیجه گرفت که رهبران اصیل خلاقیت کارمندان خود را تقویت می‌کنند زیرا سبب می‌شوند که سطح امیدواری بالایی را تجربه کنند. باین‌حال امید یک مکانیسم ارتباطی می‌باشد [۱۶]. بر طبق این دلایل شکل شماره ۷ به صورت زیر ترسیم می‌شود:



شکل شماره ۶: نقش میانجی امید در ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان

۳. نتیجه‌گیری

کارکنانی که به‌وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند. این منبع روان‌شناختی آنها را تشویق می‌کند تا خلاق‌تر باشند. بر این اساس آوالیو و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان رهبران اصیل به‌وسیله خودآگاه بودن، روراست بودن با کارکنان و قادر بودن به تحلیل واقع‌گرایانه همه اطلاعات مرتبط (شامل نظرات و پیشنهادهای مخالف کارکنان)، اعتماد و احترام کارکنان را بالا می‌برند [۲۶].



شکل شماره ۷: مدل مفهومی تحقیق

رهبران اصیل انگیزش درونی کارکنان را بالا می‌برند، انگیزش درونی برای خلاقیت حیاتی است زیرا یک شخص برانگیخته‌شده از درون مایل است تا فردی کنجکاو و یادگیرنده، از لحاظ ذهنی منعطف، مایل به ریسک کردن و مقاوم در زمان رویارویی با موانع، چالش‌ها و فرصت‌ها باشد [۲۶]. در نتیجه امید خود را از دست نداده و مصرا نه به دنبال تکمیل وظایف و رسیدن به اهداف حتی زمانی که با موانع و مشکلات روبرو هستند؛ می‌باشند. بدون هیچ‌گونه ترس و واهمه‌ای از شکست به مسیرهای مختلف برای دستیابی به اهدافشان نگاه می‌کنند و با محدودیت‌ها و مشکلات با ایده‌های خلاقانه خود روبرو می‌شوند [۲۳]. به عبارت دیگر آنها اراده و پشتکار بالایی از خود نشان می‌دهند. از این رو و با توجه به موارد گفته‌شده می‌توان مدل مفهومی تحقیق را ارائه کرد.

دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on
Management, Accounting and Economics

منابع

- [۱] مؤمنی، ن. (۱۳۹۰). "طراحی و تبیین مدل توسعه‌یافته رهبری اصیل مبتنی بر دیدگاه علامه طباطبایی". دانشگاه تربیت مدرس.
- [۲] Gardner W. L., Cogliser C. C., Davis K. M., & Dickens M. P. (2011). "Authentic leadership: A review of the literature and research agenda"; *The Leadership Quarterly* 22, 1120–1145.
- [۳] Diddams, M., Chang, G.C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23,593-603.
- [۴] walumbwa F.O., Wang P., Wang H., Schaubroeck, J., Avolio B.J. (2010). "Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors"; *The Leadership Quarterly* 21, 901-914.
- [۵] Rego, A., Sousa F.; Marques C., Cunha M.P. (2011). "Authentic leadership promoting employees 'psychological capital and creativity"; *Journal of Business Research*, pp.1-9.
- [۶] Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *international journal of human and social science*, 6 (3).
- [۷] Roux, S. (2010). The relationship between authentic leadership, optimism, selfefficacy and work engagement: an exploratory study. (master dissertation
- [۸] دانایی‌فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸، "تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی"، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی
- [۹] Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., & Hannah, S.T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *Leadership Quarterly*,
- [۱۰] 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.
- [11] تولایی، م. (۱۳۸۷). تأملی بر مفهوم نوآوری و شکوفایی، تهران، پژوهشکده تحقیقات و مطالعات بسیج.
- [۱۲] آقای فیثانی، ت. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها، تهران، نشر ترمه.
- [۱۳] خضری، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جوسازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان.
- [۱۴] نشاط، ن.، جمالی مهموئی، ح. ر.، و حسن‌زاده دیزجی، ا. (۱۳۹۰). تأثیر جوسازمانی بر خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی)، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲(۱)، ۱۳۶-۱۲۳.
- [۱۵] 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.
- [۱۶] Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J., Jr., & Early, S. (1998). Preferences of high and low-hope people for self-referential input. *Cognition and Emotion*, 12, 807–823.
- [۱۷] Schoenewolf, G. (1990). Emotional contagion: Behavioral induction in individuals and groups. *Modern Psychoanalysis*, 15, 49–61.

دومین کنفرانس بین المللی در
مدیریت، حسابداری و اقتصاد

دی ماه ۱۳۹۵

2nd International Conference on
Management, Accounting and Economics

[۱۸] Ashkanasy, N. M., & Tse, B. (2000). Transformational leadership as management of emotions. A conceptual review. In N. Ashkanasy, C. Hartel, & W. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Development in the study of the managed heart* (pp. 221–235).

[۱۹] Michie, S., & Gooty, J. (2005). Values, emotions, and authenticity: Will the real leader please stand up? *The Leadership Quarterly*, 16, 441–457

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

[۲۱] Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75, 169–216.

[۲۲] Rego, A., Sousa, F., Marques, S., & Cunha, M. P. C. (2012). Optimism predicting employees' creativity: The mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244–270.

[۲۳] 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.

[۲۴] Stephens, J. P., Heaphy, E., & Dutton, J. E. (2012). High quality connections. In K. S. Cameron, & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 385–399). Oxford: Oxford University Press.

[۲۵] Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1994). Positive affect improves creative problem solving and influences reported source of practice satisfaction in physicians. *Motivation and Emotion*, 18(4), 285–299.

[26] میرمحمدی، م.، و رحیمیان، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸(۳)، ۱۸۱–۲۰۳.