

بررسی سرمایه روانشناختی جمعی: ارتباط دهی رهبری اشتراکی، تعهد سازمانی و خلاقیت

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۲

کد مقاله: ۵۱۹۱۷

محمد کریمی مهر^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی سرمایه روانشناختی جمعی: ارتباط دهی رهبری اشتراکی، تعهد سازمانی و خلاقیت می باشد. روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می باشد و از نظر هدف نیز کاربردی می باشد. جامعه آماری کارکنان استانداری کرمانشاه (۳۶۵ نفر) می باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۲ پرسشنامه توزیع شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که برای سنجش رهبری اشتراکی از پرسشنامه کارسون (۲۰۰۷) و جهت سنجش سرمایه روانشناختی جمعی از پرسشنامه لوتانز^۲ (۲۰۰۷)، جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه اصلاح شده مایر و دیگران (۱۹۹۳) و جهت سنجش خلاقیت از پرسشنامه ژنو و جرج (۲۰۰۱) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار spss و pls بهره گرفته شد که طبق نتایج حاصل از پژوهش رهبری اشتراکی به صورت عمده و مثبت با سرمایه روانشناختی جمعی همبستگی دارد. رهبری اشتراکی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی است. سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با خلاقیت دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و تعهد سازمانی دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و خلاقیت دارد ولی رهبری اشتراکی، همبستگی مثبتی با خلاقیت ندارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی جمعی^۳، رهبری اشتراکی^۴، تعهد سازمانی^۵، خلاقیت^۶

۱- معاون دفتر برنامه ریزی، نوسازی و تحول اداری استانداری کرمانشاه

² Luthans

³ collective psychological capital

⁴ Shared leadership

⁵ Organizational Commitment

⁶ Employee creativity

۱- مقدمه

خلاقیت و نوآوری کارکنان، منابعی کلیدی برای مزیت رقابتی یک سازمان محسوب شده و به سازمان کمک می کند که کیفیت بالای خدمات و برطرف کردن نیازهای مختلف مشتری ها را محقق سازد (چانگ و تنگ، ۲۰۱۷؛ هون و لویی، ۲۰۱۶؛ لیا و هسی، ۲۰۱۶)؛ اما خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی هدف شان تقویت پشتیبانی مثبت از سازمان است. مطالعات تجربی اخیر نشان می دهند که رهبری می تواند تاثیر مثبت و چشمگیری روی نگرش و رفتار کنان در محیط کار داشته باشد (چن و وو، ۲۰۱۷؛ پاتیار و وانگ، ۲۰۱۶)؛ بنابراین سبک های رهبری مدیران به نظر می رسد تاثیر ظریف و خلاقانه ای روی این بافت کسب و کار رقابتی داشته باشد. رهبری مثبت سرپرست ها یا ناظرین می تواند منجر به تقویت اخلاق شود و کارکنان را تشویق کند برای سازمان سخت تر کار کنند و خدمات کیفی بالاتری را ارائه نمایند (تستا و سایپ، ۲۰۱۲). در مقابل، سرپرستانی که نمی توانند کاریزما یا جذابیت خود را نشان دهند، ممکن است منجر به کاهش انرژی های ذهنی مثبت کارکنان شوند، چیزی که نهایتاً عملکرد یا راندمان کاری را کاهش می دهد. مطالعات مختلفی همبستگی مثبت بین انواع مختلف رهبری را مطرح کرده اند، منجمله رهبری تحول گرا، تبادلی و توانمندسازی و روانشناسی و رفتار کارمند (باس و دیگران، ۲۰۰۳؛ وو و چن، ۲۰۱۵).

کاتز و کاهن (۱۹۷۸) بر این باورند که وقتی اعضاء گروه تمایل دارند به صورت طبیعی از اهداف اشتراکی حمایت کنند و روی دیگران بر اساس یک رهبری اشتراکی تاثیر بگذارند، تعهد آنها به سازمان شان افزایش می یابد و همین منجر به افزایش مزیت های رقابتی سازمان می شود. بر اساس این اظهارات، کارسون و دیگران (۲۰۰۷) این نوع رهبری را رهبری اشتراکی می نامند. علیرغم مطالعاتی که رابطه بین رهبری اشتراکی و عواقب آن مانند عملکرد تیمی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بررسی کرده اند (مثلاً کارسون و دیگران، ۲۰۰۷؛ متیو و کوکمبرگر، ۲۰۱۵؛ لی و دیگران، ۲۰۱۶)، تحقیقات روی رهبری اشتراکی و تاثیرات احتمالی آن روی رفتار و عملکرد در محیط کار استاندارد، اندک است و از سویی در سالهای اخیر، دیدگاه رفتار سازمانی پیشنهادی توسط رایت (۲۰۰۳) توجه زیادی را در حوزه رفتار سازمانی جلب کرده است. رفتار سازمانی از تئوری روانشناسی مثبت نشأت می گیرد (سلیگمن و چیکنتمیهایلی، ۲۰۰۰). کارشناسان مفهوم سرمایه روانشناختی را مطرح کردند و عنوان کردند که مفاهیم و معیارهای روانشناسی مثبت و کارکرد آنها برای مسائل محیط کار، نمی تواند نادیده گرفته شود (لوتانس و یوسف، ۲۰۰۴). سرمایه روانشناختی به تدریج به عنوان یک منبع استراتژیک مطرح می شود که روی عملکرد درون سازمانها تاثیر دارد (نیومن و دیگران، ۲۰۱۴). سرمایه روانشناختی اجتماعی شامل چهار بُعد است: خودشکوفایی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری. این چهار بُعد نشان دهنده ماهیت شناختی و وضعیت روانشناختی توسعه مثبت اند (لوتانس و دیگران، ۲۰۰۷).

علیرغم اینکه مطالعات اخیر به مقدمات و عواقب سرمایه روانشناختی در سطح فردی می پردازند (مثلاً کاراتیپی^۱ و طالب زاده، ۲۰۱۶؛ کیم^۲ و دیگران، ۲۰۱۷؛ بوزاری^۳ و کاراتیپی، ۲۰۱۷)، به جز در مورد هیلید^۴ و دیگران (۲۰۱۶)، مک کنتی^۵ و دیگران (۲۰۱۳) و والومباوا و دیگران (۲۰۱۱)، به ندرت مطالعاتی وجود دارند که سرمایه روانشناختی را در سطح جمعی یا گروهی بررسی کرده باشند؛ بنابراین یک خلأ تحقیقاتی در مورد نقش واسطه یا میانجی سرمایه روانشناختی جمعی بین رهبری اشتراکی و تعهد و خلاقیت سازمانی در محیط کار استاندارد وجود دارد و بهتر است بحث و تحقیقات عمیق تری در این حوزه انجام شود تا وضعیت سرمایه روانشناختی جمعی دراستاندارداری برای تقویت رفتارها و نگرشهای مثبت، بررسی گردد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- رهبری اشتراکی

رهبری نقشی حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان ایفا می کند و موفقیت بسیاری از سازمانها به سبب وجود رهبران قوی و اثربخش بوده است. از سوی دیگر، شاید بتوان ادعا کرد که جوهره مدیریت، رهبری است و "به کارگیری منابع انسانی" که در تعریف مدیریت لحاظ شده است، در واقع از طریق نوع تعامل میان رهبر و پیرو و رئیس و کارمند محقق می شود (عطافر و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۰-۸).

¹ Karatepe

² Kim

³ Bozari

⁴ Hillede

⁵ McCanty

رهبری اشتراکی یک "منبع مهم غیر قابل لمس" است که می‌تواند عملکرد گروه را حتی در کارهای پیچیده افزایش دهد. همچنین، روابط شبکه‌ای در یک گروه نشان می‌دهد که این منبع غیر قابل لمس (نامشهود) به تلاش‌ها و هماهنگی و بهره‌وری منجر می‌شود (چانگ، ۲۰۱۴: ۱۳۳-۱۲۴).

رهبری اشتراکی زمانی به وجود می‌آید که به جای اینکه کارها توسط یک رهبر واحد تعیین شده باشد، نقش‌های رهبری، مسئولیت‌ها و یا عملکردها در میان اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده، یا توزیع شده باشد (دیا و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷-۵۶). بر این اساس رهبری اشتراکی به عنوان یک پدیده رابطه‌ای تأثیر متقابل در میان اعضای گروه تعریف می‌شود. در رهبری اشتراکی همه اعضای گروه رفتارهایی فعال داشته و جاهای خالی را در رهبری گروهی پر می‌کنند (الا و دونگ، ۲۰۱۳: ۴۲۰۶-۴۳۲).

دو عنصر اساسی تعریف رهبری اشتراکی، به اشتراک‌گذاری مسئولیت‌های رهبری و تأثیر متقابل هستند (چانگ، ۲۰۱۴: ۲۷). از دیدگاه میریام^۲ و مارتین (۲۰۱۳) عناصر اساسی در رهبری اشتراکی ارتباطات مبتنی بر اعتماد، مشارکت و مسئولیت-پذیری همگانی است (میرام و مارتین، ۲۰۱۳: ۴۳۲).

رهبری اشتراکی در مطالعه کنونی بر اساس دیدگاه‌های کارسون و دیگران (۲۰۰۷) و متیو و کوکینگر (۲۰۱۶) تعریف می‌شود که استدلال می‌کنند رهبری اشتراکی فرآیند تأثیرگذاری تاملی یا دوجانبه است که منجر به توزیع قدرت و مسئولیت در بین اعضا گروه برای تحقق اهداف گروه می‌شود؛ اما رهبری اشتراکی بر اساس ماهیت خود یک دارایی گروهی محسوب می‌شود که از توزیع تأثیرات رهبری بین اعضا مختلف تیم نشأت می‌گیرد؛ بنابراین کارسون و دیگران (۲۰۰۷) بر اساس مفهوم ساختارهای جمعی استدلال می‌کنند که رهبری اشتراکی شامل سه بُعد است: هدف اشتراکی، حمایت اجتماعی و دیدگاه و نظرات که می‌تواند توسط اعضا گروه مطرح شده و تعهدشان به فعالیت‌های گروهی را نشان دهد. آنها مسیر گروه، تشویق و حمایت دیگران را مشخص می‌کنند. از طریق یک سری تعاملات، اعضا گروه اقدام به هماهنگ سازی و مسئولیت‌های رهبری اشتراکی می‌کنند. در مجموع، رهبری اشتراکی در این مطالعه روی نوعی از ساختار اجتماعی تأکید دارد که شامل ارزش‌های مختلف پیگیری هدف، حمایت اجتماعی و بیان دیدگاه در گروه می‌باشد. البته، رهبری که به صورت گسترده‌ای دارای سبک اشتراکی است، به تدریج با گذشت زمان تغییر می‌کند. اعضا مختلف باعث می‌شوند تیم در مراحل یا زمان‌های مختلف دستخوش تغییر شود و همین منجر به تغییرات در الگوی رهبری اشتراکی می‌شود (کارسون و دیگران، ۲۰۰۷).

۲-۲- سرمایه روانشناختی جمعی

با ظهور نهضت روانشناسی مثبت‌گرا در دهه نود میلادی، دیدگاه‌های علمی، توجه خود را به ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها معطوف داشته و پارادایم مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت-گرا و سرمایه روانشناختی مثبت تکامل یافت (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۵-۲۴).

هدف این حرکت، واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت انسان به جای ویژگی‌های منفی آن است (الوانی، ۱۳۹۱: ۱-۶). یکی از مهمترین ویژگی‌های سرمایه روانشناختی، افزایش عملکرد کارکنان است (پولاتچی و آکدوغان، ۲۰۱۴: ۱-۱۵). سرمایه روانشناختی کارکنان تأثیر بسزایی بر رفتارهای شغلی و غیر شغلی فرد دارد (قادر و جافری، ۲۰۱۴: ۴۵۳-۴۷۰). سرمایه روانشناختی علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان، نقش مهم دیگری نیز دارد و آن نقش تعدیل‌گری آن است (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۰-۱۳۸)؛ به عبارت دیگر سرمایه روان شناختی می‌تواند تأثیر سایر متغیرها (مانند استرس، خستگی، کار احساسی و ...) بر عملکرد شغلی و غیر شغلی کارکنان را تعدیل کند. از سوی دیگر، مشخص شده است که سرمایه روانشناختی روی طیف گسترده‌ای نتایج فردی و سازمانی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروند سازمانی، بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت دارد و از سوی دیگر با غیبت از کار، استرس شغلی، بدبینی و رفتار ضدتولید رابطه منفی دارد (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲: ۸-۱). در مورد رابطه بین رهبری و سرمایه روانشناختی، بر اساس تئوری اجتماعی باندورا^۴ (۲۰۰۶) که بیان می‌کند رهبری در تعاملات جمعی نقش دارد، رهبران اشتراکی می‌توانند اطلاعات درونی و بیرونی را تحلیل کرده و این اطلاعات را در گروه به اشتراک بگذارند (والومبا و دیگران، ۲۰۱۱). کارشناسان استدلال می‌کنند که سرمایه روانشناختی فروشندگان هتل و خدمه پرواز، تحت تأثیر مفهومی رهبری خادم می‌باشد (بوزاری و کاراتیپی، ۲۰۱۷؛ کاراتیپی و طالب زاده، ۲۰۱۶). زمانی که یک گروه از ایده‌های اعضا خود حمایت می‌کند، اعضا احساس می‌کنند که توانایی‌ها و ایده

^۱Ullah and Dong

^۲Miriam and Martin

^۳ Polatc a & Akdo an

^۴ Qadeer & Jaffery

^۵ Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst

^۶ Bandura

های آنها مورد تایید قرار می گیرد. همین منجر به افزایش اعتماد به نفس و خودشکوفایی می شود (کیرکمن^۱ و روسن، ۱۹۹۹). همچنین، ماهیت امید روی راهکارهای هدف مند و برنامه ریزی تاکید دارد. این طرز فکر یک مبنای اساسی برای اهداف اشتراکی در گروه است و می تواند منجر به حل مسئله شود. چنین چیزی منجر به افزایش امید در مورد تحقق اهداف گروه می شود و رهبران اشتراکی علاوه بر توجیه اهداف گروهی، می توانند مسئولیت حمایت و کمک به اعضا برای درک اهمیت این اهداف و موفقیت را بپذیرند. از طریق همین رویه، رهبران می توانند روی اعضا گروه تاثیر بگذارند تا نگرشهای مثبت در آنها ایجاد شود. رهبران با این روش می توانند روی اعضا گروه تاثیر بگذارند تا خوش بینی شان افزایش یابد. البته، بر حسب انعطاف پذیری گروهی، رهبری اشتراکی روی یک فرهنگ گروهی تاکید دارد که برای اعضا خود حمایت و تشویق اجتماعی برای بیان دیدگاه های شان را به ارمغان می آورد. اعتمادی که اعضا گروه به رهبران شان دارند تبدیل به یک منبع روانشناختی مهم می شود که انعطاف پذیری آنها را تقویت کرده و حمایت اعضا را در تحمل سختی و زمانهای دشوار بهبود می بخشد. بر اساس اظهارات بالا، ما فرضیه اول را مطرح می کنیم که رهبری اشتراکی به صورت عمده و مثبت با سرمایه روانشناختی جمعی همبستگی دارد.

۲-۳- تعهد سازمانی

تعهد، مفهومی چند بعدی و پیچیده است؛ به طوری که در تئوری‌ها و تحقیقات به شکل‌های متفاوتی آن را تعریف کرده‌اند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۲-۳۵). تعهد سازمانی یک وضعیت روحی و روانی چند بعدی است که رابطه‌ی فرد با سازمان را مشخص می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۰-۹). تعهد سازمانی از دیرباز مورد توجه پژوهشگران بوده است. هال و همکاران، تعهد را فرایندی می‌دانند که از طریق آن، اهداف سازمانی و عضو سازمانی تا حدود زیادی در هم ادغام میشوند. کانتر، تعهد را به عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی، تعریف می‌کند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۲-۳۵).

تعهد سازمانی یک روابط کارمند فعال با سازمان است؛ روابطی که در آن یک فرد مایل است که به خاطر این سازمان چیزی را رها کند (فرخ و همکاران، ۲۰۱: ۱۸).

تعهد سازمانی می تواند به عنوان یک گسترش خاص و درجه بالاتر از رضایت شغلی دیده شود، در حالی که کارکنان احساس وابستگی عمیق به یک سازمان یا برخی از اعضای آن دارند (کارولینا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۸۴).

کاملترین تحقیق بر روی تعهد سازمانی و ابعاد آن، توسط آن و می‌یر صورت گرفته است. این دو محقق، تعهد سازمانی را این گونه تعریف می‌نمایند: «یک حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و الزام جهت اشتغال در سازمان (تعهد هنجاری) است» می‌یر و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بعدی هستند؛ بعد عاطفی، بعد مستمر بعد هنجاری، سه بعد تعهد سازمانی است که مدل آن‌ها را تشکیل می‌دهد (اوتامی^۳، ۲۰۱۴: ۳۷۸). تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن فرد در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام اینکه تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (وانهالا^۴، ۲۰۱۶: ۴۶). تعهد سازمانی میتواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند. تعهد سازمانی اعضا گروه برای نتایج پرسنلی و سازمانی اهمیت دارد چون به عنوان کانالی بین سازمان و مشتری ها عمل می کند (پاتیار^۵ و وانگ، ۲۰۱۶). اگر تعهد سازمانی اعضا کاهش یابد، عواطف کاری و مشارکت آنها احتمالاً کاهش می یابد. برخی مطالعات رابطه بین رفتارهای رهبری و تعهد سازمانی را در محیط های کاری را بررسی کرده اند (مثلا پاتیار و وانگ، ۲۰۱۶: پیچی و دیگران، ۲۰۱۴). اشتراک گذاری قدرت و منبع نه تنها برداشت توانمندسازی را بهبود می دهد، بلکه منجر به افزایش تعهد سازمانی نیز می شود (کیم و دیگران، ۲۰۱۲: راب^۶ و رابرت، ۲۰۱۳)؛ بنابراین تعهد سازمانی بیشتر احتمال دارد زمانی افزایش یابد که اعضا گروه بتوانند دیدگاه اشتراکی را درک کرده و از رهبران اشتراکی حمایت کنند.

¹ Kirkman and Rosen

² Carolina

³ Utami

⁴ wanhala

⁵ Patyar and Wang

⁶ Rab and Rabert

۲-۴- خلاقیت

خلاقیت با تعبیرهای متعدد و متنوعی تعریف می‌شود. برخی تعریف‌های خلاقیت برماهیت فرایندها و فعالیت‌های ذهنی به کار رفته شده در درک مسئله یا پاسخ جدید به پرسش‌ها تأکید می‌کند، برخی دیگر بر ویژگی‌های فردی و مهارت‌های ذهنی افراد و برخی نیز بر محصولات و خدماتی با کیفیت که نتیجه تلاش‌های خلاق است، تمرکز می‌کند (مارتینز^۱ و ترابلانچ، ۲۰۰۳: ۶۷).

خلاقیت از دیدگاه سازمانی نیز تعریف خاص خود را دارد، خلاقیت یعنی بیان فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان "مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید." (محمدی، ۱۳۹۴: ۱۱). به طور اجمال، متون نظری خلاقیت در حوزه سازمان، نشان دهنده دسته‌بندی‌های مختلفی از عوامل محرک و مؤثر بر خلاقیت است که از درون و بیرون سازمان بر توان خلاقیت افراد تأثیر می‌گذارد (صادقی و لطف‌الله زاده، ۱۳۹۰: ۱۰۷). بر این اساس در یک طبقه‌بندی می‌توان گفت در نوشته‌ها و تحقیق‌های سازمان و مدیریت برای زمینه‌سازی خلاقیت، چهار عامل کمی وجود دارد که عبارتند از عوامل فردی، محیطی، گروهی و سازمانی (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۳۰-۳۳).

عوامل فردی: عواملی که به ویژگی‌های شخصیتی، توانمندی، سبک شناختی و هوش افراد مربوط می‌شوند.

عوامل گروهی: گروه‌ها محملی برای ارضای نیازهای مختلف فردی و سازمانی‌اند. بر اساس یکی از نظریه‌های خلاقیت، یکی از مهم‌ترین کارکردهای گروه، هم‌افزایی خلاق است. اگر فعالیت‌های خلاق در گروه انجام گیرد، کارکردهای گروه مضاعف شده و حالت فزاینده به خود می‌گیرد؛ زیرا اعضای گروه به واسطه تفاوت‌های فردی، نظرها و راه‌حلهای بیشتر و بهتری مطرح خواهند کرد (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۳۰-۳۳).

عوامل سازمانی: عبارت است از عواملی که به مؤلفه‌های سازمانی مانند ساختار سازمانی، سیستم پاداش، جو و فرهنگ سازمانی مربوط می‌شود. (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۳۰-۳۳).

دانگ^۲ و دیگران (۲۰۱۷) از خلاقیت گروهی به عنوان توسعه و تلفیق ایده‌های نوآورانه و مفید توسط یک تیم یاد می‌کنند. ایده‌های ابتکاری اعضای گروه، اطلاعات و دیدگاه‌های آنها همگی در جهت حصول نتیجه خلاقانه به کار می‌رود. تأثیر مثبت رهبری اشتراکی روی خلاقیت توسط یک سری کارهای تحقیقات تجربی اخیر بررسی شده است (لی^۳ و دیگران، ۲۰۱۵؛ وو^۴ و کورمیکان، ۲۰۱۶؛ گو^۵ و دیگران، ۲۰۱۶) و بیان شده که مقدمات نوآوری در تیم‌ها عبارتست از انسجام تیم، تضاد، هدف و حمایت از نوآوری (دانگ و دیگران، ۲۰۱۷).

۲-۵- سرمایه روانشناختی جمعی و عواقب آن

علیرغم کارهای تحقیقاتی انجام شده در این موضوع، در سطح گروه یا سازمان، سرمایه روانشناختی همچنان یک موضوع جدید تحقیقاتی محسوب می‌شود و آثار منتشره در مورد آن اندک هستند (نیومن و دیگران، ۲۰۱۴). ما دریافته‌ایم یک سری مطالعات قبلی وجود دارند که سرمایه روانشناختی کارکنان مهمانداری و رابطه آن با نگرش یا رفتار کارکنان را بررسی کرده‌اند، منجمه کارهای تحقیقاتی کاراتیبی و کاراداس^۶ (۲۰۱۴) که بیان می‌کنند سرمایه روانشناختی مثبت می‌تواند منجر به کاهش تضاد بین کار و خانواده و قصد جدایی نیروها شود. کار تحقیقاتی جونگ^۷ و یون (۲۰۱۵) نیز به بررسی رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌پردازد.

همچنین کارهای دیگر کاراتیبی و کاراداس (۲۰۱۵) اشاره می‌کند که مشارکت در کار نقش واسطه از طریق سرمایه روانشناختی دارد و منجر به تغییر نگرش می‌شود. کارهسیانو و دیگران (۲۰۱۵) نیز بیان می‌کنند که رهبری خدمتکار می‌تواند به صورت مثبت سرمایه روانشناختی را بین کارکنان افزایش دهد؛ و کار تحقیقاتی کیم و دیگران (۲۰۱۷) رابطه بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری، تمایل به تغییر شغل و عملکرد بازبایی خدمات را بررسی می‌کند؛ و بوزاری و کاراتیبی (۲۰۱۷) رابطه بین رهبری خدمتکار، سرمایه روانشناختی و نگرش کارکنان و نتایج رفتاری را بررسی می‌کند. قطعاً سطح بالاتر سرمایه روانشناختی به نفع افزایش تعهد سازمانی و بهبود تمایل کارکنان برای ماندن بیشتر در سازمان است (کیم و دیگران، ۲۰۱۷؛ پیک^۸

¹ Martins & Terblanche

² Dong

³ Lee

⁴ Woo and kurmichan

⁵ Gu

⁶ Karadz

⁷ Jong and Yon

⁸ Peak

و دیگران، ۲۰۱۵). در مورد رابطه بین سرمایه روانشناختی مثبت جمعی و اخلاقی، مطالعات قبلی نشان می دهند که افراد دارای قابلیت های روانشناختی گسترده، عمیق و پیچیده، وضعیت ذهنی مثبت تری دارند و خوش بینی شان بیشتر است. آنها تمایل دارند همه دیدگاهها و نظرات را در نظر بگیرند و به دنبال فرصتهایی برای دانش جدید هستند (لپین^۱ و وان داین، ۲۰۰۱). آنها خواهان تعامل با دیگران برای تبادل دانش و اطلاعات و پیگیری دانش و نوآوری جدید از طریق این تعاملات هستند (ریمارک^۲ و دیگران، ۱۹۹۷). شکوفایی به عنوان یک فاکتور شناختی محوری در انگیزه مطرح است. چیزی که به ارزیابی و قضاوت در مورد انجام یک تکلیف به صورت مستقل اشاره دارد؛ بنابراین اثربخشی یا شکوفایی جمعی به صورت خاص منجر به افزایش یادگیری افراد در مورد ایده های خلاقانه می شود. هر چند تحقیقات محدودی در مورد رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری یا اخلاقی وجود دارد (نیومن و دیگران، ۲۰۱۴)، اما برخی مطالعات استدلال می کنند که سرمایه روانشناختی و اخلاقی یا نوآوری خدمات می توانند همبستگی مثبتی داشته باشند (عباس و رجا، ۲۰۱۵؛ هیلید و دیگران، ۲۰۱۶؛ کیم و دیگران، ۲۰۱۷). از اینرو، همانطور که آوی^۳ و دیگران (۲۰۱۱) بیان می کنند، کسانی که سرمایه روانشناختی بالاتری دارند می توانند قدرت بیشتری داشته باشند و راه حل های خلاقانه بیشتری را برای مسائل خلق نمایند و همین باعث می شود تاثیر داخلی شان روی نتایج سازمان بیشتر باشد، واکنش مثبت تری نسبت به مشکلات داشته باشند و از ناامیدی اجتناب کنند.

۲-۶- نقش های واسطه یا میانجی سرمایه روانشناختی جمعی

بوزاری و کاراتیپی (۲۰۱۷) روی تاثیر واسطه ای کامل سرمایه روانشناختی بر رابطه بین رهبری خدمتکار و تمایل کارکنان به ماندن در سازمان و نیز سایر نتایج تاکید دارند، کیم و دیگران (۲۰۱۷) استدلال می کنند که سرمایه روانشناختی تا حدی روی ساختار روانشناختی تاثیر دارد و رفتار نوآوری خدمت را تحت الشعاع قرار می دهد. گو و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیان می کنند رهبری می تواند سرمایه روانشناختی جمعی را بهبود ببخشد. مطالعات نشان می دهند که سرمایه روانشناختی در سطح جمعی دارای نقش واسطه ای نسبی است. سرمایه روانشناختی جمعی نباید در مسیر تاثیر مستقیم بین رهبری اشتراکی و تعهد و اخلاقی سازمانی، نادیده گرفته شود. هیلید و دیگران (۲۰۱۶) نیز استدلال می کنند که سرمایه روانشناختی می تواند به عنوان یک پدیده تیمی در نظر گرفته شود. بنابراین سرمایه روانشناختی جمعی می تواند به عنوان هم افزایی تعامل و هماهنگی دینامیک بین اعضاء گروه در نظر گرفته شود که شامل شکوفایی جمعی، خوش بینی جمعی، امید جمعی و انعطاف پذیری جمعی است. بر اساس منطق تبادل و تعامل، سرمایه روانشناختی جمعی تحت تاثیر هدف اشتراکی، حمایت اجتماعی و بیان دیدگاه ها در ساختار اجتماعی است. سرمایه روانشناختی جمعی در واقع یک وضعیت روانشناختی جمعی است که روی تعهد و اخلاقی سازمانی تاثیر بسزایی دارد. در کل، رهبری اشتراکی منجر به خلق فرهنگی می شود که از طریق آن اشتراک گذاری، بازبودن و حمایت خلق می شود. این ویژگیهای فرهنگی می توانند منجر به تاثیرات مثبت روی شکوفایی، فرصت طلبی و امید میشوند و همچنین انعطاف پذیری بین گروه را افزایش می دهند.

۳- پیشینه تحقیق

ساربان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی نقش سرمایه روانشناختی در ارتقای کارآفرینی روستایی استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که تمامی متغیرهای تحقیق با تقویت کارآفرینی رابطه مثبت و معنی داری دارد. همچنین در آزمون رگرسیون چندگانه خطی متغیرهای امیدواری، اعتماد به نفس، خودکارایی، خوشبینی و تاب آوری توانایی تبیین ۰/۸۸ درصد از تغییرات متغیر تقویت کارآفرینی را دارد. اکبری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی: تاثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روانشناختی پرداختند. نتایج نشان داد رهبری اصیل بر اعتماد با شدت ۰/۳۷۰ و اعتماد بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۴۴۰ تاثیر مثبت و معناداری می گذارد. همچنین رهبری اصیل بر نقض قرارداد روانشناختی با شدت ۰/۳۵۰، اعتماد بر نقض قرارداد روانشناختی با شدت ۰/۴۲۰، نقض قرارداد روانشناختی بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۳۳۰ - رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی با شدت ۰/۰۶ - تاثیر منفی دارد. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تاثیر رهبری اشتراکی بر اثربخشی کارگروهی با نقش میانجی: تسهیم دانش پرداختند. نتایج فرضیه ها نشان دهنده تاثیر مستقیم رهبری اشتراکی بر اثربخشی کار گروهی، تاثیر مستقیم رهبری اشتراکی بر تسهیم دانش و تاثیر مستقیم تسهیم دانش بر اثربخشی کار گروهی بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که تسهیم دانش در تاثیر رهبری

¹ Lipine and Van Din

² Remark

³ Avi

اشتراکی بر اثربخشی کار گروهی، نقش میانجی را ایفا می کند. معمارزاده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی) پرداختند. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که در این سازمان میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. کیم و دیگران (۲۰۱۷) رابطه بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری، تمایل به تغییر شغل و عملکرد بازبازی خدمات را بررسی می کند. نتایج تحقیق نشان داد بین این متغیرها و سرمایه شناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بوزاری و کاراتپپی (۲۰۱۷) بررسی رابطه بین رهبری خدمتکار، سرمایه روانشناختی و نگرش کارکنان و نتایج رفتاری را بررسی کردند. و نتایج تحقیق نشان داد بین این متغیرها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. هسیانو و دیگران (۲۰۱۵) نیز بیان می کند که رهبری خدمتکار می تواند به صورت مثبت سرمایه روانشناختی را بین کارکنان افزایش دهد.

محمدی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مربیان ورزشی در استان کردستان را بررسی کردند. برای جمع آوری داده های تحقیق، سه پرسشنامه استاندارد از جمله پرسشنامه سرمایه گذاری روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۸) و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوچی و کروم (۲۰۰۹) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که همه ابعاد سرمایه روانشناختی همبستگی معنی داری با تعهد سازمانی مربیان ورزشی در استان کردستان دارند غیر از بعد انعطاف پذیری، همچنین یافته های پژوهش نشان داد که همه ابعاد سرمایه روانشناختی همبستگی معنی داری با رضایت شغلی مربیان ورزشی در استان کردستان دارند غیر از بعد انعطاف پذیری. یافته ها همبستگی مثبت و معنی دار بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مربیان ورزشی در استان کردستان نشان دادند.

۴- روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی می باشد و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری کارکنان استانداری کرمانشاه (۳۶۵ نفر) می باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۲ پرسشنامه توزیع شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که برای سنجش رهبری اشتراکی از پرسشنامه کارسون (۲۰۰۷) استفاده می شود که دارای ۱۰ سوال و دارای سه بعد هدف مشترک، حمایت اجتماعی و بیان دیدگاه ها می باشد و جهت سنجش سرمایه روانشناختی جمعی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) بهره گرفته می شود که دارای ۲۴ سوال است که دارای ۴ بعد خودشکوفایی، خوش بینی، امید، انعطاف پذیری می باشد و جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه اصلاح شده مایر و دیگران (۱۹۹۳) استفاده می شود که دارای ۶ سوال می باشد و جهت سنجش خلاقیت از پرسشنامه ژنو و جرج (۲۰۰۱) استفاده می شود که دارای ۹ سوال می باشد که طیف پاسخگویی به سوالات براساس طیف ۷ گزینه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می باشد.

جهت روایی و پایایی پژوهش حاضر، ابتدا پرسشنامه در بین چند تن از اساتید توزیع گردید و پس از رفع ایرادات در جامعه آماری توزیع شد و جهت سنجش پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقیاس تعهد سازمانی ۰,۷۶۸، خلاقیت ۰,۹۰۲، رهبری اشتراکی ۰,۹۳۸ و سرمایه روانشناختی جمعی ۰,۹۳۳ به دست آمد که بیانگر پایایی قابل اعتماد می باشد.

۴-۱- فرضیات تحقیق

- فرضیه ۱: رهبری اشتراکی به صورت عمده و مثبت با سرمایه روانشناختی جمعی همبستگی دارد.
- فرضیه ۲: رهبری اشتراکی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی است.
- فرضیه ۳: رهبری اشتراکی، همبستگی مثبتی با خلاقیت دارد.
- فرضیه ۴: سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد.
- فرضیه ۵: سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با خلاقیت دارد.
- فرضیه ۶: سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و تعهد سازمانی دارد.
- فرضیه ۷: سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و خلاقیت دارد.

۵- تحلیل داده ها و نتایج

طبق نتایج حاصل از یافته های پرسشنامه در رابطه با جنسیت پاسخگویان، تعداد ۴۱ نفر زن و تعداد ۱۵۱ نفر مرد می باشد و در رابطه با سن پاسخگویان نیز ۸ نفر دارای سن زیر ۳۰ سال، تعداد ۷۷ نفر بین رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، تعداد ۸۹ نفر بین رده سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۸ نفر بین رده سنی ۵۰ سال و بیشتر می باشند. در رابطه با تحصیلات پاسخگویان نیز، ۱۱ نفر دارای

تحصیلات دیپلم و کمتر، ۱۸ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۸۰ نفر لیسانس و ۸۳ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند. در رابطه با سابقه کار پاسخگویان نیز تعداد ۳۷ نفر دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۹۳ نفر دارای سابقه کار ۱۰ تا ۲۰ سال و تعداد ۶۲ نفر نیز دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال دارند. در رابطه با نوع استخدام، ۹۸ نفر رسمی، ۵۱ نفر پیمانی، ۳۶ نفر قراردادی و ۷ نفر نیز سایر نوع استخدام می باشند.

۵-۱- آمار استنباطی

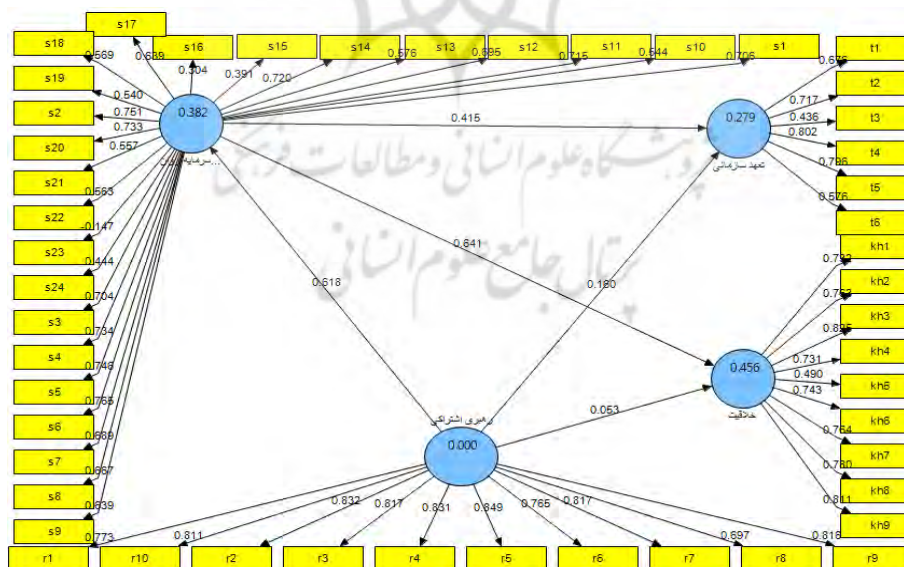
طبق نتایج حاصل از همبستگی در جدول شماره (۱)، بین متغیرها همبستگی وجود دارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش تایید می شود.

جدول ۱. همبستگی پیرسون

	تعهد سازمانی	خلاقیت	رهبری اشتراکی	سرمایه روانشناختی
تعهد سازمانی	۱			
خلاقیت	۰,۳۹۹	۱		
رهبری اشتراکی	۰,۴۲۳	۰,۴۵۲	۱	
سرمایه روانشناختی	۰,۴۹۹	۰,۶۷۷	۰,۶۰۹	۱

۵-۲- مدل ساختاری

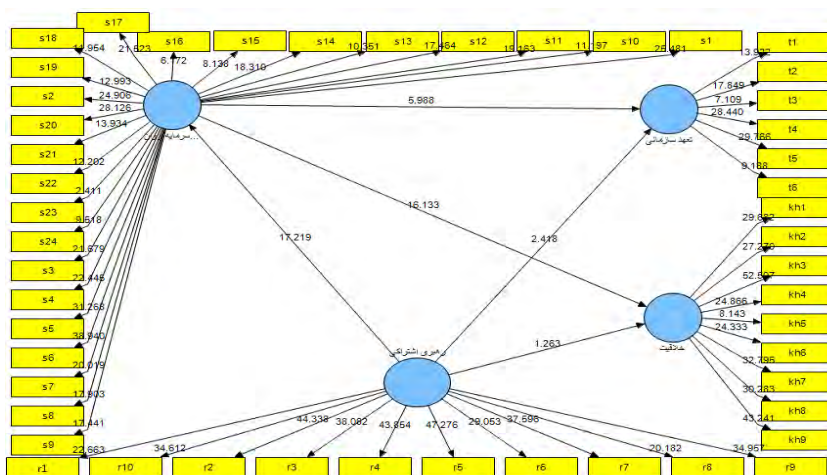
مدل اندازه گیری تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد و در حالت معناداری ضرایب استاندارد در شکل های ۱ و ۲ نشان داده شده است. در شکل مربوط به تخمین ضرایب استاندارد، بارهای عاملی سؤالات و در شکل مربوط به معناداری ضرایب استاندارد، معناداری بارهای عاملی نشان داده شده است. همانطور که در شکل ۱ مشخص است بارهای عاملی بیشتر سؤالات بیشتر از ۰/۵ بوده و از آنجایی در شکل ۲ مشخص است ضرایب معناداری اکثر سؤالات خارج از محدوده ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- قرار دارد، لذا مدل قابل قبول است و جهت آزمون فرضیه، سوالاتی که بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند را حذف نمودیم که سوالات، ۲۳، ۲۴، ۱۶، ۱۵، سرمایه روانشناختی و سوال ۵ خلاقیت جهت آزمون فرضیات حذف شدند.



شکل ۱: مدل اندازه گیری در حالت تخمین ضرایب استاندارد

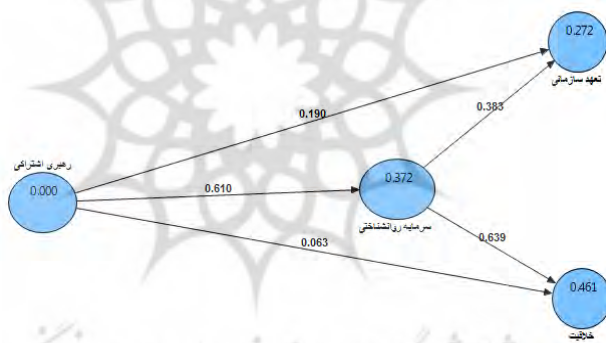
۳-۵- تجزیه و تحلیل مدل ساختاری

در بررسی مدل ساختاری، با استفاده از نرم افزار pls روابط بین متغیرها بررسی می‌شود و از این طریق فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرد.

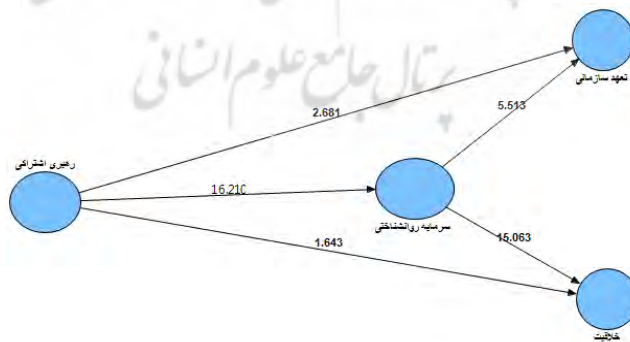


شکل ۲: مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری ضرایب استاندارد

مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد در شکل ۳ و در حالت معناداری ضرایب استاندارد در شکل ۴ نشان داده شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۴: مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری ضرایب استاندارد

۶- نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

نتایج آزمون فرضیه ۱: طبق شکل ۳، فرضیه تحقیق مبنی بر همبستگی رهبری اشتراکی با سرمایه روانشناختی با توجه به مقدار همبستگی رهبری اشتراکی با سرمایه روانشناختی (۰.۶۱۰) گزارش شده در شکل ۳، لذا فرضیه پژوهش تایید می‌شود و بین دو متغیر همبستگی وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه ۲: طبق شکل ۳، فرضیه تحقیق مبنی بر همبستگی رهبری اشتراکی با تعهد سازمانی با توجه به مقدار همبستگی رهبری اشتراکی با تعهد سازمانی (۰,۱۹۰) گزارش شده در شکل ۳، لذا فرضیه پژوهش تایید می‌شود و بین دو متغیر همبستگی وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه ۳: طبق شکل ۳، فرضیه تحقیق مبنی بر همبستگی رهبری اشتراکی با خلاقیت، با توجه به مقدار همبستگی رهبری اشتراکی با خلاقیت (۰,۰۶۳) گزارش شده در شکل ۳، لذا فرضیه پژوهش رد می‌شود و بین دو متغیر همبستگی وجود ندارد.

نتایج آزمون فرضیه ۴: فرضیه تحقیق مبنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی، با توجه به مقدار درجه معنا داری سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی (۵,۵۱۳) گزارش شده در شکل ۴ که در محدوده ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- نمی باشد لذا فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه ۵: فرضیه تحقیق مبنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با خلاقیت، با توجه به مقدار درجه معنا داری سرمایه روانشناختی و خلاقیت (۱۵,۰۶۳) گزارش شده در شکل ۴ که در محدوده ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- نمی باشد لذا فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه ۶: در مدل‌های حاوی یک متغیر میانجی، دو نوع میانجی‌گری ممکن است در نظر گرفته شود. نوع اول میانجی کامل است که در آن رابطه بین متغیر مستقل بر وابسته تنها به صورت مستقیم و از طریق متغیر میانجی است، به عبارتی رابطه بین متغیر مستقل و وابسته معنی دار نیست. میانجی‌گری جزئی نوع دیگر از میانجی است که در آن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته از دو طریق مستقیم و غیر مستقیم است، به عبارتی رابطه بین متغیر مستقل و وابسته نیز معنی دار می‌باشد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۳، ۱۸۷). با توجه به مقدار T-VALYE گزارش شده در شکل ۴، رابطه بین، رهبری اشتراکی و تعهد سازمانی (۲,۶۸۱)، رهبری اشتراکی و سرمایه روانشناختی (۱۶,۲۱۰) و سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی (۵,۵۱۳) می باشد و فرضیه پژوهش تایید می‌شود و میانجی از نوع جزئی است چون رابطه بین متغیرها به صورت مستقیم و غیر مستقیم است.

نتایج آزمون فرضیه ۷: در مدل‌های حاوی یک متغیر میانجی، دو نوع میانجی‌گری ممکن است در نظر گرفته شود. نوع اول میانجی کامل است که در آن رابطه بین متغیر مستقل بر وابسته تنها به صورت مستقیم و از طریق متغیر میانجی است، به عبارتی رابطه بین متغیر مستقل و وابسته معنی دار نیست. میانجی‌گری جزئی نوع دیگر از میانجی است که در آن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته از دو طریق مستقیم و غیر مستقیم است، به عبارتی رابطه بین متغیر مستقل و وابسته نیز معنی دار می‌باشد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۳، ۱۸۷). با توجه به مقدار T-VALYE گزارش شده در شکل ۴، رابطه بین، رهبری اشتراکی و خلاقیت (۱,۶۴۳)، رهبری اشتراکی و سرمایه روانشناختی (۱۶,۲۱۰) و رابطه بین سرمایه روانشناختی و خلاقیت (۱۵,۰۶۳) است و رابطه بین رهبری اشتراکی و خلاقیت مستقیم نیست و به صورت غیر مستقیم می باشد و از نوع میانجی کامل است.

۷- نتیجه گیری

طبق نتایج حاصل از پژوهش رهبری اشتراکی به صورت عمده و مثبت با سرمایه روانشناختی جمعی همبستگی دارد. رهبری اشتراکی دارای همبستگی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی است. سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، ارتباط مثبتی با خلاقیت دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و تعهد سازمانی دارد. سرمایه روانشناختی جمعی، نقش میانجی را در رابطه با رهبری اشتراکی و خلاقیت دارد ولی رهبری اشتراکی، همبستگی مثبتی با خلاقیت ندارد. یافته‌ها نشان می‌دهند که به صورت خاص، سرمایه روانشناختی جمعی دارای تاثیر واسطه‌ای روی رابطه بین رهبری اشتراکی و تعهد سازمانی و خلاقیت سازمانی است. یافته‌ها روی این تاکید دارند که رهبری اشتراکی و سرمایه روانشناختی جمعی، نقش‌های اساسی در تقویت تعهد و خلاقیت سازمانی دارند. مدیران سازمان باید اهمیت سرمایه روانشناختی جمعی را روی تعهد و خلاقیت سازمانی در نظر بگیرند. ما می‌دانیم که کارکنان پیشگام یا کارکنانی که ارتباط مستقیم با ارباب رجوع دارند، باید سطح سرمایه روانشناختی جمعی بالاتری داشته باشند تا بتوانند مشارکت کاری شان را افزایش دهند (کاراتیپی و کاراداس، ۲۰۱۵). این نشان می‌دهد که کارکنان پیشگام، دارایی‌های مهمی برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند و وضعیت ذهنی شان روی رفتار و عملکردشان نسبت به ارباب رجوع تاثیر دارد. بر اساس یافته‌های تجربی ما، سرمایه روانشناختی جمعی می‌تواند منجر به افزایش تعهد و خلاقیت سازمانی شود، و مدیران می‌توانند از این تکنیک برای تقویت راندمان کاری استفاده کنند. این معیارها می‌توانند منجر به کاهش جابجایی یا ترک کار توسط نیروها شوند.

منابع

۱. اکبری، مرتضی و همکاران. (۱۳۹۵) " رهبری اصیل و سرمایه‌ روانشناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روانشناختی " فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۸، شماره ۳. صص ۵۳۲-۵۱۱.
۲. الوانی، مهدی (۱۳۹۱)، بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۸، ۱-۶.
۳. انصاری، محمد اسماعیل. باقری کلجاهی، علی. صالحی، مسلم. (۱۳۸۹)، تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۱، صفحات ۳۵-۷۲.
۴. حسن بیگی، محسن. (۱۳۹۰) ارائه مدل عوامل کمیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرود اهلای کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیا نور تهران.
۵. حقیقی، محمد علی. جزینی، نسرین. قاسمی، محمد. (۱۳۸۹)، طراحی و تبیین، مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲، صفحات ۴۱-۵۵.
۶. دانایی فرد، حسن؛ امرالهی، ناهید؛ فانی، علی اصغر و رضاییان، علی (۱۳۹۲)، کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر شکل‌گیری پدیده بهره‌وری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۶(۱۹)، ۵-۲۴.
۷. ساریان، حیدری؛ مجنونی، علی. (۱۳۹۵). " نقش سرمایه روانشناختی در ارتقای کارآفرینی روستایی استان آذربایجان شرقی ". فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال ششم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶، پیاپی ۲۲ صفحات ۹۷-۱۱۸.
۸. صادقی مال امیری، منصور؛ لطف الله زاده، سعید (۱۳۸۹). " بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت ". نشریه توسعه انسانی پلیس، دوره هفتم، شماره ۲۷. صفحات ۱۲۱-۱۰۵.
۹. عبدالرسول جمشیدیان، محمدروهر و ناهید محمدی (۱۳۹۳) کاربرد سرمایه روانشناختی در بهبود فعالیت‌های پلیس. فصلنامه توسعه پلیس.
۱۰. لوتانز و همکاران (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. انتشارات آبیژ تهران.
۱۱. محمدی، ناهید. (۱۳۹۴). " خلاقیت در مدیریت ". مجله تدبیر، شماره ۱۶۱، صفحات ۱۸-۱۴.
۱۲. معمارزاده، غلامرضا؛ ختنائی، محمد رضا. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت ویژه شماره ۹۶ / پاییز ۱۳۹۱.
13. Attafar, A., Farokhi, M., Amiri, Y. & Amiri, Z. (2013), "Studying the effects of Islamic spirituality on the organizational citizenship behavior with regard to the mediating role of organizational identity Islamic Azad University as a Case Study", International Journal Science and Technology, Vol. 3, No. 3, PP: 8-20.
14. Avey, B. e tal. (2006); "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", Journal of Leadership and Organizational Studies, 13 (2), 50-110.
15. Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvia Luiz de Paula, Lúcia Maria Barbosa de Oliveira, (2018) "Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover", Revista de Gestão, Vol. 25 Issue: 1, pp.84-101, <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
16. Carson, J.B., Tesluk, P.E., Marrone, J.A., 2007. Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance. Acad. Manage. J. 50 (5), 1217° 1234 .
17. Chang, J.H., Teng, C.C., 2017. Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees creativity: the moderating role of organization-level regulatory focus. Int. J. Hosp. Manage. 60, 133° 141 .
18. Chen, T.J., Wu, C.M., 2017. Improving the turnover intention of tourist hotel employees: transformational leadership, leader-member exchange, and psychological contract breach. Int. J. Contemp. Hosp. Manage. 29 (7), 1914° 1936 .
19. Chiung, H.H. (2014), "Shared Leadership and Team Learning: Roles of Knowledge Sharing and Team Characteristics", The Journal of International Management Studies, Vol.8, No.1, PP: 124-133.

20. Dae, S.L., Kun, C.L., Young, W.S. & Do, Y.C. (2014), "An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment", *Computers in Human Behavior*, Vol. 42, PP: 47° 56.
21. Gu, J., Chen, Z., Huang, Q., Liu, H., Huang, S., 2016. A Multilevel Analysis of the relationship between shared leadership and creativity in Inter-organizational teams. *J. Creative Behav.* 1° 23.
22. Heled, E., Somech, A., Waters, L., 2016. Psychological capital as a team phenomenon: mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *J. Posit. Psychol.* 11 (3), 303° 314.
23. Hon, A.H., Lui, S.S., 2016. Employee creativity and innovation in organizations: review, integration, and future directions for hospitality research. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 28 (5), 862° 885.
24. Hsiao, C., Lee, Y.H., Chen, W.J., 2015. The effect of servant leadership on customer value co-creation: a cross-level analysis of key mediating roles. *Tour. Manage.* 49, 45° 57.
25. Jensen, S. M., Luthans F. (2006); "Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership", *Journal of Managerial Issues*, 18(2).
26. Jung, H.S., Yoon, H.H., 2015. The impact of employees positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 27 (6), 1135° 1156.
27. Karatepe, O.M., Karadas, G., 2014. The effect of psychological capital on conflicts in the work° family interface, turnover and absence intentions. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 43, 132° 143.
28. Karatepe, O.M., Karadas, G., 2015. Do psychological capital and work engagement foster frontline employees satisfaction?: A study in the hotel industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 27 (6), 1254° 1278 .
29. Karatepe, O.M., Talebzadeh, N., 2016. An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *J. Air Transp. Manage.* 55, 193° 202 .
30. Kim, T.T., Karatepe, O.M., Lee, G., 2017a. Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator. *Serv. Bus.* 1° 25 (in press) <https://link.springer.com/article/10.1007/s11628-017-0347-4>
31. Kim, T.T., Karatepe, O.M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., Cui, X., 2017b. Does hotel employees quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? In. *J. Contemp. Hosp. Manage.* 29 (6), 1638° 1657 .
32. Kirkman, B.L., Rosen, B., 1999. Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Acad. Manage. J.* 42, 58° 74.
33. Lepine, J.A., Van Dyne, L.V., 2001. Peer responses to poor performers: an attributional model of helping in the context of groups. *Acad. Manage. Rev.* 26, 56° 91 .
34. Li, M., Hsu, C.H.C., 2016. A review of employee innovative behavior in services. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 28 (12), 2284° 2820.
35. Li, V., Mitchell, R., Boyle, B., 2016. The divergent effects of transformational leadership on individual and team innovation. *Group Organ. Manage.* 41, 66° 97.
36. Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance Francisco Cesário Maria José Chambel 2017. *Knowledge and Process Management Research Article* <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
37. Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
38. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M., 2007. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.* 60(3), 541° 572.
39. Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B. J. (2007); "Psychological Capital: Developing the human competitive edge", Oxford University Press.

40. Luthans, F., Youssef, C.M., 2004. Human: social and now positive psychological capitalmanagement: investing in people for competitive advantage. *Organ. Dyn.* 33,143° 160.
41. Martins, E.; Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
42. Mathieu, J.E., Kukenberger, M.R., 2016. A meta-analysis of different forms of shared leadership- team performance relations. *J. Manage.* 42 (7), 1964° 1991.
43. Miriam, M., Martin, H. (2013), "Shared leadership effectiveness in independent professional teams", *European Management Journal*, Vol. 31, No. 4, PP: 423° 432.
44. Mohammadi, s. and et al (2016) "the relationship between psychological capital and organizational commitment with job satisfaction of sports trainers in Kurdistan province," *International Journal of the humanities sciences and cultural studies*, ISSN 2356-5926.
45. Muhammad Farrukh, Chong Wei Ying, Shaheen Mansori, (2017) "Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits", *Journal of Work-Applied Management*, Vol. 9 Issue: 1, pp.18-34, <https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2016-0026>
46. Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138. No. 40, PP: 4206-4320 Number 1, 46° 61.
47. Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., Hirst, G., 2014. Psychological capital: a review and synthesis. *J. Organ. Behav.* 35, 120° 138 .
48. Page, L. F., Donohue, R. (2004); "Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct", Working Paper, Monash University, Department of Management.
49. Patiar, A., Wang, Y., 2016. The effects of transformational leadership and organizationalcommitment on hotel departmental performance. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 28(3), 586° 608 .
50. Peak, S., Schuckert, M., Kim, T.T., Lee, G., 2015. Why is hospitality employees psychologicalcapital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 50, 9° 26 .
51. Polatc aŞ., & Akdo an, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The MediatingRole of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, 5,1-15.
52. Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital betweenOrganizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 , 453- 470.
53. Raymark, P.H., Schmit, M.J., Guion, R.M., 1997. Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Pers. Psychol.* 50, 723° 736.
54. Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M., 2000. Positive psychology. *Am. Psychol.* 55,5° 14 .
55. Testa, M.R., Sipe, L., 2012. Service-leadership competencies for hospitality and tourism management. *Int. J. Hosp. Manage.* 31, 648° 658 .
56. The Impact of Management Development Practices on Organizational Commitment- Jie Cao Monika Hamori- Cultural and leadership predictors of corporate social responsibility values of top management: a GLOBE study of 15 countries. *Journal of International Business Studies*, 37, 823° 837.2017
57. Ullah, S.M., Dong, S.P. (2013), "Shared Leadership and Team Effectiveness: Moderating Effects of Task Interdependence", *African Journal of Business Management*, Vol. 7,
58. Utami, A., Bangun, Y., Lantu, D., (2014), Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment,

59. Vanhala, M., Heilmann, P., Salminen, H., (2016), Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, Knowledge and Process Management, Volume 23,
60. Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B., Oke, A., 2011. Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *J. Organ. Behav.* 32 (1), 4° 24.
61. Wright, T.A., 2003. Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *J. Organ. Behav.* 24, 437° 442 .
62. Wu, C.M., Chen, T.J., 2015. Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: empowering leadership, knowledge exchange, and service performance. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 48 (3), 27° 38
63. Wu, Q., Cormican, K., 2016. Shared leadership and team creativity: a social network analysis in engineering design teams. *J. Technol. Manage. Innov.* 11, 2° 12.
64. Youssef, C. M. , & Luthans, F. (2010). An integrated model of psychological capital in the workplace. *Oxford handbook of positive psychology and work*, 277-288.

