



## Investigating the Impact of Positive Leadership on Employee Innovative Behaviors: The Mediating Role of Job Engagement and Positive Psychological Capital in Knowledge-Based Companies

Katayoun Haghparast<sup>1</sup>  
Abbas Ali Rastgar (Ph. D.)<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of positive leadership on employees' innovative behaviors with respect to the mediating role of Job Engagement and positive psychological capital. The present study used a survey method to collect data and a correlation method to analyze the data. The statistical population of this study consists of employees and managers of knowledge-based companies in Tehran. Due to the limited size of the study population, Morgan table (the total number of managers and employees of knowledge-based companies was 1400 people) was used to determine the sample size. In the present study, the sample size was estimated about 306. In this research, simple random sampling method has been used. The main data collection tool is a standard questionnaire whose reliability and validity were confirmed. Structural equation modeling based on Smart-PLS software was used to analyze the research data. The results showed that positive leadership has a positive and significant effect on positive psychological capital, innovative behaviors of employees and Job Engagement. Also, positive psychological capital has a positive and significant effect on Job Engagement and innovative behaviors of employees. Finally, a positive and significant effect was found between Job Engagement and innovative behaviors of employees.

**Keywords:** *Positive Leadership; Positive Psychological Capital; Innovative Behaviors; Job Engagement; Knowledge-Based Companies.*

---

1. Master of Business Administration-Human Resource and Organizational Behavior Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran, katayoun\_haghparast@semnan.ac.ir.

2. Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran (Corresponding Author), a\_rastgar@semnan.ac.ir.



## بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان

کتایون حق‌پرست\*، عباسعلی رستگار\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

### چکیده

هدف از مطالعه حاضر، بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری عجین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت است. مطالعه پیش‌رو جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش پیمایشی و برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی استفاده نموده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان شهر تهران تشکیل می‌دهند. از آنجا که حجم جامعه محدود بوده، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان (کلیه مدیران و کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان) بهره برده شد. از این‌رو، در مطالعه حاضر، حجم نمونه ۳۰۶ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری این پژوهش تصادفی ساده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که پایایی و روایی آنها تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart-PLS بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی مثبت، رفتارهای نوآورانه کارکنان و عجین‌شدن در شغل تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، سرمایه روان‌شناختی مثبت بر عجین‌شدن در شغل و رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. در پایان، عجین‌شدن در شغل بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر معنی‌داری داشت.

**کلیدواژه:** رهبری مثبت‌گرا؛ سرمایه روان‌شناختی مثبت؛ رفتارهای نوآورانه؛ عجین‌شدن در شغل؛ شرکت‌های دانش‌بنیان.

\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار، گرایش مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری،

katayoun\_haghparsat@semnan.ac.ir

دانشگاه سمنان، ایران

a\_rastgar@semnan.ac.ir

\*\* دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران. (نویسنده مسئول)

## مقدمه

نرخ فعلی تغییرات فناورانه، اجتماعی و نهادی باعث کوتاهی چرخه عمر محصول شده و نوآوری در دنیای رقابتی را نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آنها نیز ضروری دانسته است. یکی از گزینه‌های جدیدتر و موفق‌تر سازمان‌ها، ترغیب کارکنان خود برای به‌نمایش گذاشتن رفتار کاری نوآورانه است. بهبود عملکرد نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان‌پذیر است و سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند، زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند. دنیای کسب‌وکار امروز را می‌توان به‌عنوان یک جهان ووکا<sup>۱</sup> (جهان نوسانی، سرشار از عدم قطعیت، پیچیده و مبهم) توصیف کرد که با جهانی سرشار از نوسانات، عدم اطمینان، پیچیدگی و ابهام در ارتباط است (رودریگز و رودریگز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۸۵۵). امروزه رهبران سازمان فضای کسب‌وکار را افسرده و در یک مارپیچ منفی کنترل‌نشده مشاهده می‌کنند (یوسف<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۹۹). رشد اقتصادی در آفریقای جنوبی به دلیل ضعف پایدار در اقتصاد جهانی و محدودیت‌های ساختاری داخلی از سال ۲۰۱۲ رشدی کندتر داشته است (نل و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۳). در شرایط سخت، هنگامی که سازمان‌ها سریعاً مجبور به تغییر وضعیت، رکود و افول هستند، رهبران سازمانی فراخوانی می‌شوند تا مسئولیت رهبری شفاف، مؤثر و اصولی را برعهده بگیرند (بلاکی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲: ۸). این رهبران وظیفه ویژه‌ای برای تأمین هرچه بیشتر ثبات، ایمنی، امید و معنی برای کارکنان خود دارند. نگهداشتن کارمندان خوب و شاغل مزایای بارز هم برای سازمان و هم برای کارکنان آن دارد. برای سازمان به معنای کارکنان مولد، سود و رقابت بیشتر است و برای کارمند به معنای محافظت در برابر رنج‌های مالی، ارتقای کیفیت بهتر زندگی از اهمیت بیشتری برخوردار است و به آنها امکان می‌دهد تا از ظرفیت‌های خود نهایت استفاده را ببرند. چندین دهه پیش پژوهشگران شروع به بررسی تأثیر انرژی مثبت بر افراد و سازمان‌ها کردند. کیفیت زندگی دامنه روان‌شناسی مثبت است. این رشته روان‌شناسی از زمان معرفی در کنوانسیون انجمن روان‌شناسی آمریکا در سال ۱۹۹۸ شکوفا شده است. یک سازمان با رفتار مثبت گرا بر

1. VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity)
2. Rodriguez & Rodriguez
3. Youssef
4. Nel
5. Blackie

تجربیات و خصوصیات فردی در محیط کار تمرکز نموده و از آن برای گسترش کارایی و کیفیت زندگی در سازمان‌ها، بهره می‌برد (دونالدسون و کو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۱۷۹). لاسچینگر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که رهبری مثبت رضایت، تعهد، قصد حضور در سازمان و بهزیستی را در کارکنان بهبود می‌بخشد. رویکرد رهبری به گزارشات مستقیم بر چگونگی درک کارکنان از نقش‌ها و انتظاراتشان تأثیر می‌گذارد (دی ویلرس و استاندر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۴۰۷). آراکاوا و گرینبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) رهبران مثبت را به‌عنوان رهبرانی می‌بینند که بر پیروانشان تأثیر می‌گذارند و بنابراین تعامل و رفاه آنها را افزایش می‌دهند.

اریکسون<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) عجزین‌شدن را به‌عنوان تعهد و دلسوزی توصیف می‌کند، درحالی‌که سایر نویسندگان عجزین‌شدن را میزان مشارکت کارکنان در کار خود تعریف می‌کنند. شائوفلی و باکر<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) عجزین‌شدن در شغل را به‌عنوان یک وضعیت مثبت، عملی و مرتبط با کار ذهنی که به‌وسیله نیرومندی، فداکاری و جذب مشخص می‌شود، تعریف کردند و شامل سه بعد است که عبارتند از: ۱. شور و شوق در کار؛ ۲. غرق‌شدن در کار و ۳. پشتکار در کار (شائوفلی و باکر، ۲۰۰۴: ۷۰۵). نیرومندی به انرژی بالا، انعطاف‌پذیری ذهنی حین کار، تمایل به تلاش کردن در کار خود و استقامت در برابر چالش‌ها اشاره دارد. فداکاری به حساس‌بودن، عجزین‌شدن و درگیرشدن در کار اشاره دارد. درحالی‌که جذب به غوطه‌ورشدن در کار خود به‌حدی که سرعت گذر زمان زیاد می‌شود و فرد نمی‌تواند خودش را از کارش جدا تصور کند (لیستائو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶: ۹۸). عجزین‌شدن نه‌تنها در مورد جنبه‌ای است که کارمندان را قادر می‌سازد تا به‌سختی کار خود را انجام دهند، بلکه فرایندی است برای اینکه چگونه افراد بهترین عملکرد خود را انجام می‌دهند. پیامدهای عجزین‌شدن در شغل دوجانبه است. زمانی که کارفرمایان برای کارکنان ارزش قائل شوند، کارکنان احساس ارزشمندی می‌کنند و میل به ماندن در سازمان داشته و برای موفقیت آن تلاش می‌کنند. همچنین زمانی که کارفرمایان احساس کنند کارکنان واقعاً برای انجام کار اشتیاق دارند، امکانات و محیط کار عالی برای آنها فراهم می‌کنند (تران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸: ۱۳۵۴).

1. Donaldson & Ko
2. Laschinger
3. De Villiers & Stander
4. Arakawa & Greenberg
5. Erickson
6. Schaufeli & Bakker
7. Listau
8. Tran

رهبران مثبت‌گرا بر برخورد مثبت با طرفداران خود تمرکز می‌کنند. کامرون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) اظهار داشت که اعمال رهبری مثبت‌گرا به مردم کمک می‌کند تا به سمت مثبت‌بودن حرکت کنند. بنابراین رهبران مثبت‌گرا بر تأثیر مثبت بر کارکنان خود و ترغیب آنها به شکوفایی در کار خود تمرکز می‌کنند. علاوه بر این، هوش هیجانی و خوش‌بینی به عنوان ویژگی‌های رهبری شناخته می‌شوند که رهبران مثبت می‌توانند توسعه دهند تا آنها را قادر سازد که با دنیای کار دائماً در حال تغییر کار کنند و متعاقباً انگیزه خود را برای کارمندان حفظ کنند. رهبری مثبت‌گرا در توسعه سازمان‌های مثبت که رویکردهای مبتنی بر نقاط قوت متمرکز هستند، مورد نیاز است. رهبری مثبت‌گرا سطح بالاتری از ارزش‌های اخلاقی جهانی و شخصیت را توسعه می‌دهد، معنا و ارتباط کارمندان را تقویت می‌کند و هم سلامتی کارکنان و هم عملکرد عالی پایدار را به حداکثر می‌رساند. سرانجام رهبری مثبت، که شامل نگرش مثبت اشتیاق، مهارت و اعتماد به نفس برای الهام‌بخشیدن به کارکنان است، این توانایی را دارد که در درازمدت در زمینه‌هایی مانند اعتماد، تعهد و رفاه، کارمندان را ارتقا بخشد (کامرون، ۲۰۱۱: ۵۹).

سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های سریع و مداوم در محصولات و خدمات، فناوری و فرایندها نیاز دارند. سازمانی که نتواند محصولات و خدمات نوآورانه به بازار عرضه کند، محکوم به شکست خواهد بود. کلید نوآوری در رفتار کاری نوآورانه کارکنان است. با این وجود، برخی از شرکت‌های فناوری اطلاعات، با وجود سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی که برای بهبود عملکرد نوآوری خود انجام می‌دهند، به نتایج مطلوب نمی‌رسند، زیرا کلید نوآوری را در بیرون از شرکت جستجو می‌کنند. این شرکت‌ها از این نکته غافلند که نوآوری از درون شرکت و از میان کارکنانی که دارای رفتار نوآورانه هستند، آغاز می‌شود. در شرکت‌های دانش‌بنیان نیز از آنجا که مجموعه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها و افراد متخصص در کنار هم هستند، خلاقیت و نوآوری در این شرکت‌ها در اوج قرار می‌گیرد، لذا در توسعه فناوری و رونق اقتصادی جامعه نقش اساسی ایفا می‌کند. از سوی دیگر، رهبران مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی مثبت، تعامل در کار و رضایت از زندگی پیروان خود تأثیر می‌گذارند. آراکاو و گرینبرگ (۲۰۰۷) بر این عقیده است که رهبری مثبت‌گرا رابطه مثبتی با عجین شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی دارد. رهبران مثبت‌گرا با ایجاد فضا و جوی مثبت در سازمان‌ها و شرکت‌ها، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری موجود در سازمان

1. Cameron

را ارتقا می‌دهند. علاوه‌براین، با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به نقاط ضعف افراد توسط مدیران یا رهبران می‌توان به قوت‌ها و عملکرد با کیفیت آنها اشاره داشت و اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی، امیدواری را بین کارکنان سازمان یا شرکت افزایش داد و بدین‌وسیله عملکرد فردی و سازمانی را توسعه داد. ازاین‌رو، باتوجه‌به اهمیت و ضرورت وجود رهبران مثبت‌گرا در شرکت‌های دانش‌بنیان و همچنین اثرات آنها بر جنبه‌های مختلف سازمان از جمله سرمایه‌های روان‌شناختی موجود در آن مطالعه حاضر به بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری عجین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته است.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### رفتار نوآورانه

نوآوری به فرایند ارائه و به‌کارگیری ایده‌های جدید و نو اشاره دارد. مفهوم نوآورانه به‌طور یک‌شخص نسبت به ایده‌های جدید به‌عنوان جنبه‌هایی از ارزش‌ها و باورهای شرکت‌ها، نسبت به نوآوری اشاره می‌کند. مطالعات نشان داده‌اند که رفتار نوآورانه به بررسی فرصت‌ها و خلق ایده‌های جدید می‌پردازد (رین و زانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۱۸). علاوه‌براین، می‌تواند رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، به‌کارگیری دانش جدید را دربر بگیرد (تاسان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۴۰۹). منظور از رفتار نوآورانه، میزان ادراک نوآوری از قسمت‌های مختلف یک شرکت می‌باشد (پیکمات و پترس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵: ۱۴۹). نوآوری و رفتار نوآورانه علاقه بسیار زیادی را در پژوهش‌های مدیریت به‌دست آورده‌اند (گریسمن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۵۱). کلیسن و استریت<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) رفتار نوآورانه را به‌عنوان تمامی اعمال هدایت‌شده افراد در ایجاد و یا استفاده از اخبار مفید، در هر سطح سازمانی تعریف کرده‌اند. بنابراین، می‌توان مفهوم نوآورانه را متمایز از رفتار نوآورانه دانست، زیرا نوآورانه جهت‌گیری سازمان نسبت به نوآوری است، درحالی‌که رفتار نوآورانه برای کمیت محصولات و خدمات جدید شرکت معرفی شده است (گریسمن و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۵۲). می‌توان به این

1. Ren & Zhang
2. Taşan
3. Peters & Pikkemaat
4. Grisseman
5. Kleysen & Street

نتیجه رسید که، رفتار نوآورانه موقعی که کارمندان برای ایده‌های جدید پاداش دریافت می‌کنند، افزایش می‌یابد (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۶۸). از طرف دیگر، رفتار کاری نوآورانه به‌عنوان "توسعه بین‌المللی، معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید در نقش شغل، گروه یا سازمان برای نقش مناسب گروه یا عملکرد سازمانی تعریف می‌شود (قربانی جاجرم و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۷). تعریف دیگر از رفتار نوآورانه به‌عنوان "نسل بین‌المللی، تبلیغ و تحقق ایده‌های جدید در محیط کار" ارائه شده است. این تعریف سه عنصر اساسی عملکردی رفتارهای نوآورانه یعنی ایجاد، ارتقا و اجرای ایده‌های جدید را ارائه می‌دهد که به نفع سازمان‌هاست. مرحله تولید ایده می‌تواند شامل تمام مواردی باشد که با هدف پالایش محصولات جدید، شیوه‌های سازمانی و خدمات انجام می‌شود. این مرحله تاحدزیادی تحت تأثیر میزان انگیزه کارمندان قرار دارد. مرحله ارتقای ایده، ایده‌هایی را ایجاد می‌کند و تلاش می‌کند تا مقاومت سازمانی و موانع موجود برای ایجاد تغییر را از بین ببرد (اکرم<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۱۹).

جیرون دی جانگ و هارتاگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خود به چهار بُعد از رفتار نوآورانه کارکنان اشاره کرده‌اند که عبارتند از:

۱. جستجوی ایده: جستجوی ایده شامل جستجو برای روش‌های توسعه محصولات و خدمات موجود یا فرایندها و یا سعی در فکر کردن به روش‌های جایگزین است. آغاز یک چرخه نوآوری اغلب عنصری از شانس را همراه دارد: کشف یک فرصت یا یک مسئله‌ای که نمایان شده است و به احتمال بیشتری نشان از فرصتی برای رشد شرایط و یا یک تهدید نیاز به پاسخ فوری باشد.
۲. تولید ایده: تولید ایده در ارتباط با محصولات جدید، خدمات یا فرایندهای جدید و ورود به بازارهای جدید و بهبود در رویه‌های کاری است.
۳. ترویج ایده: ترویج ایده به مدت زمانی اشاره دارد که ایده‌ها تولید یا خلق شده باشند. اغلب ایده‌ها باید ترویج داده شوند؛ چراکه آنها اغلب با آنچه از پیش در گروه کاری یا سازمان استفاده می‌شود مطابقت ندارند (هاول<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۶۴۳).
۴. اجرای ایده: در این مرحله نیاز است که ایده‌ها اجرا شوند. تلاش بیشتری بر یک نگرش نتیجه‌محور

1. Chen  
2. Akram  
3. De Jong & Hartog  
4. Howell

نیاز است که ایده‌ها را به واقعیت تبدیل کند. اجرای ایده نمایانگر تبدیل نوآوری به قسمتی از کار معمولی و روزمره است و رفتارهایی مشابه با رشد محصولات جدید و رویه‌های کاری و بازننگری آنهاست (هاول و همکاران، ۲۰۰۵: ۶۴۴). آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸) در مطالعه خود با بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی دریافته‌اند که رهبری تحول‌آفرین هم به‌طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه می‌شود. همچنین، غفوریان شاگردی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه خود با بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان نشان دادند که انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

### عجین‌شدن در شغل<sup>۱</sup>

عجین‌شدن کارکنان در شغل خود یکی از مفاهیم‌های مهم در رفتار سازمانی است و در مطالعات دانشگاهی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. ساکس<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) عجین‌شدن کارکنان را به «میزان توجه فرد و جذب در عملکرد نقش‌های خود» توصیف کرد. علاوه بر این، عجین‌شدن کارکنان به‌عنوان نوعی نگرش مثبت و رضایت‌بخش در رابطه با کار در نظر گرفته می‌شود که با سه بعد، قدرت، جذب و فداکاری مشخص می‌شود. از کارمندان عجین‌شده در شغل خود انتظار می‌رود این ویژگی‌ها را از نظر عاطفی، جسمی و شناختی احساس کنند. من<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) عجین‌شدن کارکنان را به‌عنوان «سطح درگیری، تعامل، صمیمیت و تأثیرگذاری فرد از یک برند با گذر زمان» تعریف کردند. هارتر<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند که عجین‌شدن کارکنان برای دستیابی به نتایج مفید عملکرد شغلی برای سازمان‌های مختلف بسیار مهم است. عجین‌شدن با شغل به‌عنوان «دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود» تعریف شده است و مشخصه‌ای است که در ارتباط با انگیزه شغلی به کار می‌رود. افزایش و بهبود تعهد و رضایت شغلی، حس تعلق، بهره‌وری

---

1. Job Engagement  
2. Saks  
3. Men  
4. Harter



نیروها، کاهش غیبت و ترک کار از نتایج درگیری شغلی بالاست (لامبرت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۳)؛ درحالی که عجین شدن پایین می تواند به خودبیگانگی نسبت به سازمان و اهداف شغلی منجر شود (ریموند و مجولی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۲۸). الحسینی‌المدرسی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان واکاوی نقش عجین شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی بین امدادگران و کارکنان جمعیت هلال احمر را انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که میان عجین شدن با شغل و ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی یعنی تمرکز، کنترل، کنجکاوی و اعتمادبه‌نفس، رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

### سرمایه روان‌شناختی مثبت<sup>۳</sup>

زبان سرمایه مثبت روان‌شناختی، سازمانی را به‌تصویر می‌کشد که به توانایی خود در تحقق اهداف، خوش‌بینانه درمورد آینده، درمقابل سختی‌ها مقاومت کرده و به توانایی‌های خود اطمینان داشته باشد. چنین خصوصیتی، هرچند که سیگنال‌پردازی چندانی نداشته باشد، در راه‌اندازی یک سرمایه‌گذاری موفق بسیار مهم است. بنابراین، این احتمال وجود دارد که نمایش سرمایه روان‌شناختی مثبت بر درک مثبت یک فرد یا شرکت تأثیر بگذارد. درواقع، کار مفهومی این نظریه را مطرح کرده است که سرمایه روان‌شناختی مثبت ممکن است به‌واسطه نمایش اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی و تاب‌آوری، به عنوان یک سیگنال مثبت عمل کند و منجر به ارزیابی‌های مثبت بیشتر از طرف ذی‌نفعان شود (فرند<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۰۸). علاوه‌براین، کسانی که مایل به شایستگی و صلاحیت هستند، سعی می‌کنند ویژگی‌هایی مانند اعتمادبه‌نفس را نشان دهند، درحالی که خوش‌بینی با ادراک ظرفیت رهبری، رابطه مثبت دارد. تصور می‌شود کارآفرینانی که دارای سرمایه روان‌شناختی مثبت هستند، معتبرتر به‌نظر می‌رسند، به‌ویژه در سرمایه‌گذاری که در آن سرمایه‌گذاران و کارآفرینان غالباً روابط مستقر ندارند، بسیار مهم است. چنین استدلال‌ها معمولاً با پژوهش‌های رهبری سازگار است و نشان می‌دهد که رهبران دارای سرمایه روان‌شناختی مثبت، اعتقاد بیشتری بین پیروان دارند. سرمایه روان‌شناختی مثبت به‌عنوان "یک وضعیت مثبت روان‌شناختی توسعه تعریف می‌شود که با داشتن اعتمادبه‌نفس در انجام کار مشخص می‌شود (وکیلی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۳) و

1. Lambert & Paoline
2. Raymond & Mjoli
3. Positive Psychological Capital
4. Friend

تلاش لازم را برای موفقیت در انجام کارهای چالش برانگیز (خودکارآمدی) نمایان می‌کند؛ درمورد موفقیت اکنون یک ویژگی مثبت ایجاد کنید. در آینده (خوش‌بینی)؛ به اهداف خود پشتکار داشته باشید و هنگامی که باید مسیرهای موفقیت (امید) را تغییر مسیر دهید و هنگامی که از مشکلات ناشایست متلاشی می‌شوید، پایداری و بهبود می‌یابید، فراتر بروید تا به موفقیت برسید (رگو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۳۰). برخی مطالعات حاکی از این واقعیت است که رهبر معتبر، اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری را نشان می‌دهد قادر به تحت‌تأثیر قراردادن پیروان خود و در نتیجه رشد آنها از طریق گسترش عاطفی و روابط اجتماعی مثبت است که باعث تحریک همه سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت پیروان وی می‌شود (نرمان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۸۳). به این معناست که گاردنر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۵) استدلال می‌کنند که رهبران موثق "حالات روانی مثبت همراه با سطح بهینه عزت نفس و سلامت روان‌شناختی مانند اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری را برای الگوسازی و پیشرفت این حالت‌ها در دیگران رها می‌کنند. مطالعات دیگر تأکید دارند که نحوه درک افراد از وضعیت روانی رهبر موثق بر توسعه ظرفیت‌های روانی مثبت خود تأثیر دارد، این درمورد امید و تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به‌طور مداوم با امکان ایجاد این توانایی‌هاست. همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد، رهبری موثق از طریق الگوهای رفتاری رهبران خود، از طریق مسری یا انتقال، بر رشد ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در پیروان خود تأثیر می‌گذارد و ترغیب می‌کند و بدین ترتیب به سطح بالاتری از خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری منجر می‌شود (رگو و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۳۲).

جیانگ و یوون<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) نشان دادند که کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند رضایت بیشتری از شغل خویش داشته و گرایش بیشتری به کمک به سایر همکاران و سرپرستان دارند. پژوهش چنگ و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) روی کارکنان خطوط هواپیمایی چین نشان داد که سرمایه روان‌شناختی، درگیری و رفتار کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین طبق پژوهش آوی و همکاران<sup>۶</sup>

1. Rego
2. Norman
3. Gardner
4. Jung & Yoon
5. Cheng
6. Avey

(۲۰۱۰) و لیمپانیتول و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) سرمایه روان‌شناختی یکی از عوامل مؤثر بر رفتار خدمتی کارکنان است.

رهبران موثق از طریق احساسات، انتقاد و بازخورد سازنده و توانایی آنها برای امیدوارماندن و اعتماد به نفس، می‌توانند در پیروان خود بر خوش‌بینی، خودکارآمدی و امید تأثیر بگذارند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۹). نورمان و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که درک حالات روان‌شناختی مثبت در رهبر موثق توسط این پیروان تأثیر مثبتی بر تاب‌آوری پیروان دارد. یوسف (۲۰۰۷) در مطالعه خود گزارش کرد که هریک از چهار ویژگی سرمایه روان‌شناختی مثبت می‌تواند توسعه‌یافته و تأثیر بسزایی بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان بگذارد. آوی (۲۰۱۰) تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت را در نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان ارزیابی کرد. آنها کارمندان را به دو دسته تقسیم می‌کنند: کسانی که با اقدامات خود و با در نظر گرفتن اهداف سازمان توسط منابع انسانی یا مدیریت خود مطلوب تلقی می‌شوند.

سرمایه روان‌شناختی یک رویکرد تکاملی توسعه یافته از منابع نگرشی و شناختی است که تأثیر مثبتی در عملکرد فرد دارد. این مجموعه از حالات روان‌شناختی مثبت شامل اعتماد به نفس افراد (خودکارآمدی)، اعتقاد آنها به موفقیت (خوش‌بینی)، تمایل آنها به ارتکاب و تحقق اهداف (امید)، و توانایی آنها برای مقاومت در برابر و گزاف‌گویی از معضلاتی است که در امتداد آنها وجود دارد. پژوهش‌های اخیر ساختار چهار جزء سرمایه روان‌شناختی را تأیید کرده است (به‌عنوان مثال، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری). شواهد تجربی نیز نشان داده است که، سرمایه روان‌شناختی نتایج کار را با اطمینان پیش‌بینی می‌کند (والی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۳۹).

## رهبری مثبت‌گرا<sup>۳</sup>

امروزه سازمان‌ها به سمت رهبرانی که مثبت‌گرا بوده و می‌توانند محیط کار مثبتی ایجاد کنند؛ تمایل پیدا کرده‌اند. بسیاری ابراز داشته‌اند که برای مقابله با چالش‌هایی که رهبران در سازمان‌ها به دلیل تغییر مداوم در دنیای کار دارند، رهبری مثبت‌گرا لازم است. اگرچه مطالعات زیادی در مورد رهبری مثبت‌گرا

1. Limpanitgul  
2. Woolley  
3. Positive Leadership

وجود دارد، اما هنوز هم سردرگمی و تنوع قابل توجهی در مورد مفهوم‌سازی رهبری مثبت‌گرا در ادبیات وجود دارد. رهبری مثبت‌گرا شامل زمینه‌هایی آشکار از همپوشانی با تعدادی از انواع رهبری، مورد بررسی قرار گرفته است. کامرون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) معتقد است که سبک رهبری مثبت‌گرا، مبتنی بر کاربرد اصول رفتاری مثبت ناشی از رشته‌هایی مانند روان‌شناسی مثبت و روان‌شناسی سازمانی مثبت است. به‌طور خاص، رهبری مثبت‌گرا دارای سه مؤلفه اساسی است: ۱. تمرکز بر نقاط قوت و توانایی‌های افراد که ظرفیت انسانی آن‌ها را تأیید می‌کند، ۲. بر نتایج تأکید می‌کند و بالاتر از میانگین عملکرد فردی و سازمانی است، و ۳. زمینه فعالیت آن در مؤلفه‌هایی متمرکز شده است که می‌توان از آنها به عنوان فضیلت‌های اساسی شرایط انسانی یاد کرد. با بیان روش دیگر، مفهوم رهبری مثبت‌گرا مبتنی بر وجود یک زنجیره است که رهبر می‌تواند بر آن مستقر شود. رهبران مثبت‌گرا هستند که رفتارهایشان جهت‌گیری به سمت افراط را مثبت نشان می‌دهد (وتن و کامرون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۵۵۹). با این حال، پژوهش‌ها باید هم ماهیت توسعه رهبری تحول‌آفرین و هم دیگر روش‌های رهبری مثبت‌گرا را حداقل در دو جهت تأیید کنند. اول به مدت زمان تأثیر آموزش اشاره دارد و ثانیاً، باید مشخص شود که چه روش‌های مداخله‌ای برای تسهیل ظهور این سبک از رهبری استفاده می‌شود (کروز-اورتیز<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۶).

نتایج پژوهش انجام‌شده توسط آراکاوا و گرینبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) نشان داده است که رهبرانی که دارای رفتارهای رهبری مثبت‌گرا مانند - تمرکز بر نقاط قوت کارکنان خود، مثبت‌ماندن در مقابل دشواری‌ها و شناختن کار خوب کارکنان خود- هستند، به‌طور کلی به موفقیت سازمان کمک می‌کند. برای تأکید بیشتر بر اهمیت رهبری مثبت‌گرا، نل و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) گزارش دادند که رهبری مثبت‌گرا با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مستقیمی دارد، به این معنا که کارکنان از رهبرانی که آنها را تشویق می‌کنند و در زمان تلاش بر نقاط قوت خود تمرکز دارند، قدردانی می‌کنند. رهبری مثبت‌گرا از زمان ظهور آن به طرق مختلف تعریف شده است و هیچ تعریف و مفهوم یکپارچه‌ای وجود ندارد. کائوشال<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه تحت عنوان توسعه رهبری مثبت از طریق ادبیات، به سمت یک الگوی انسانی محور از رهبری و

1. Cameron
2. Wooten & Cameron
3. Cruz-Ortiz
4. Arakawa & Greenberg
5. Nel
6. Kaushal & Mishra

مدیریت بین کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسید که رهبری خدمت‌گزار و رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بائورا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه تحت عنوان بررسی روابط تبیین‌کننده مدل بین رهبری مثبت، تأثیر، جریان و عملکرد بین کارکنان رستوران‌های استرالیا به این نتیجه رسید که رهبری مثبت‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین نظریه جریان رابطه بین رهبری مثبت‌گرا و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. داهل‌ویگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان شکوفایی برای منافع مشترک: رهبری مثبت در آموزش عالی مسیحیان در دوران تغییر در صنعت آموزش یافته‌ها نشان داد که بین رهبری مثبت‌گرا و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

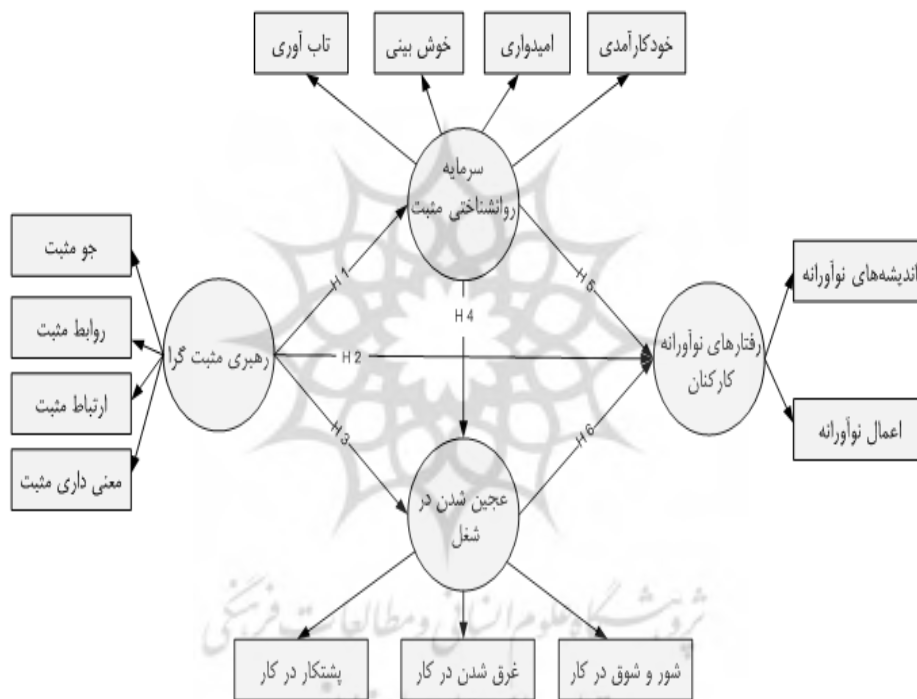
علاوه‌براین، آنتینو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند که اگرچه رهبری مثبت‌گرا به‌طور گسترده‌ای مورد پژوهش قرار گرفته است، اما هنوز هم کمکی در رابطه با نحوه سنجش رهبری مثبت‌گرا وجود ندارد. رهبری مثبت، رویکردی است که رهبر از پنج راهبرد مثبت برای تأثیرگذاری بر کارمندان خود برای دستیابی به اهداف و اهداف سازمان استفاده می‌کند. پنج بعد که سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد عبارتند از: الف) ساختن یک ساختار مثبت، ب) کار با هدف مثبت، ج) ایجاد یک جو مثبت، د) توسعه روابط مثبت، و ه) درگیر شدن در ارتباطات مثبت. رهبری مثبت چیزی بیش از یک سبک رهبری نیست؛ این یک رویکرد رهبری است. این یک ذهنیت است. رهبران مثبت انتظارات بالایی از کارمندان خود، کیفیت محصولات خود و کیفیت خدمات به مشتریان دارند. آنها فقط با یک نگرش مثبت، می‌توانند انجام دهند، به انتظارات خود نزدیک می‌شوند.

## مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در وجه تمایز و دانش‌افزایی این پژوهش نسبت به پژوهش‌های پیشین می‌توان به این نکته اشاره نمود که هرچند در خصوص متغیرهای مدل مفهومی پژوهش (عجین شدن در شغل، رفتارهای نوآورانه و سرمایه روان‌شناختی مثبت) در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی انجام شده است؛ ولی به نظر می‌رسد درباره رهبری

1. Barua  
2. Dahlvig  
3. Antino

مثبت‌گرا و تأثیر آن بر متغیرهای مذکور (عجین‌شدن و سرمایه روان‌شناختی) تاکنون مطالعه‌ای صورت نگرفته است. متغیرهای مدل مفهومی پژوهش حاضر بر گرفته از ترکیب مطالعات متعددی از جمله میشر و جها<sup>۱</sup>، (۲۰۱۷)؛ افسر و بدیر<sup>۲</sup>، (۲۰۱۶)؛ لوتانز<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) و شکولر و کیمورا<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) همراه با تغییراتی از جمله افزودن ابعاد هر کدام از متغیرهای مدل مفهومی می‌باشد. با توجه به فرضیه‌های توسعه‌یافته، مدل پژوهش در زمینه رهبری مثبت‌گرا بر عجین‌شدن شغلی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان در رفتارهای نوآورانه شرکت‌های دانش‌بنیان به صورت شکل (۱) می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی

1. Mishra and Jha
2. Afsar and Badir
3. Luthans
4. Shkoler & Kimura

- باتوجه به استدلال‌های بیان شده در مبانی نظری پژوهش، فرضیه‌های زیر را می‌توان مطرح نمود:
- فرضیه ۱: رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی مثبت، تأثیر معنی‌داری دارد.
  - فرضیه ۲: رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
  - فرضیه ۳: رهبری مثبت‌گرا بر عجزین شدن در شغل تأثیر معنی‌داری دارد.
  - فرضیه ۴: سرمایه روان‌شناختی مثبت بر عجزین شدن در شغل تأثیر معنی‌داری دارد.
  - فرضیه ۵: سرمایه روان‌شناختی مثبت بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
  - فرضیه ۶: عجزین شدن در شغل بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

## روش‌شناسی

مطالعه حاضر از لحاظ نتیجه، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان شهر تهران تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که در پژوهش حاضر از آنجا که کلیه مدیران و کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان ۱۴۰۰ نفر بود؛ حجم نمونه ۳۰۶ نفر برآورد شده است. مقیاس‌های پژوهش جهت سنجش متغیرها براساس مبانی نظری استخراج شد. سرانجام براساس نظر خبرگان روایی صوری و محتوایی مقیاس‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR<sup>۱</sup>) و شاخص روایی محتوا (CVI<sup>۲</sup>)، استفاده شد. برای تعیین CVR از خبرگان حوزه مدیریت و رفتار درخواست شد تا هر آیتم را براساس طیف چهارقسمتی «غیرمرتبط»، «نیاز به بازبینی اساسی»، «مرتبط اما نیاز به بازبینی» و «کاملاً مرتبط» بررسی نمایند. برای پایایی مقیاس‌های سنجش از آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) گزارش شده است. شایان ذکر است که آلفای کرونباخ کل پرسشنامه نیز ۰/۷۹۹ می‌باشد.

1. Content Validity Ratio  
2. Content Validity Index

جدول ۱. نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرها	ابعاد	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
رهبری مثبت‌گرا	جو مثبت	۳	۰/۷۶۰
	روابط مثبت	۳	۰/۷۲۱
	ارتباط مثبت	۳	۰/۸۵۵
	معنی‌داری مثبت	۳	۰/۸۷۰
سرمایه روان‌شناختی مثبت	تاب‌آوری	۶	۰/۸۲۶
	خوش‌بینی	۶	۰/۷۵۲
	امیدواری	۶	۰/۷۵۵
	خودکارآمدی	۶	۰/۸۱۸
عجین‌شدن در شغل	پشتکار در کار	۳	۰/۸۸۵
	غرق شدن در کار	۵	۰/۷۲۹
	شور و شوق در کار	۷	۰/۸۳۰
رفتارهای نوآورانه کارکنان	اندیشه‌های نوآورانه	۳	۰/۸۶۷
	اعمال نوآورانه	۳	۰/۷۳۰

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. ابتدا وضعیت نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، بررسی شد، با توجه به اینکه متغیرها غیر نرمال بودند؛ لذا از روش PLS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. از آنجا که مقدار سطح معنی‌داری (sig) برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از ۵ درصد می‌باشد؛ لذا فرض نرمال بودن رد می‌شود. در توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی گزارش شده است که بیش از ۵۳/۹ درصد پاسخگویان مرد، و ۴۶/۱٪ زن می‌باشد. حدود ۴۶/۶ درصد پاسخگویان با بالاترین فراوانی در رده سنی ۳۱-۴۱ قرار گرفتند. تحصیلات لیسانس و فوق‌لیسانس بین پاسخگویان به ترتیب دارای بیشترین (۳۰/۷) و کمترین (۱۵/۷) فراوانی بوده است. افزون‌براین سابقه خدمت ۵ سال و کمتر دارای بیشترین فراوانی (۴۰/۸) بود.



جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	ابعاد	سطح معنی داری (sig)	وضعیت
رهبری مثبت گرا	جو مثبت	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	روابط مثبت	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	ارتباط مثبت	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	معنی داری مثبت	۰/۰۰۰	غیر نرمال
سرمایه روان شناختی مثبت	تاب آوری	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	خوش بینی	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	امیدواری	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	خودکارآمدی	۰/۰۰۰	غیر نرمال
عجین شدن در شغل	پشتکار در کار	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	غرق شدن در کار	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	شور و شوق در کار	۰/۰۰۰	غیر نرمال
رفتارهای نوآورانه	اندیشه‌های نوآورانه	۰/۰۰۰	غیر نرمال
	اعمال نوآورانه	۰/۰۰۰	غیر نرمال

برای آزمون شاخص‌های سنجش و اعتبار مدل از آزمون میانگین استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد که در این پژوهش تمام مقادیر فوق از حد مطلوب (۰/۷) بالاتر است. روایی واگرا در این پژوهش با بررسی میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها، به وسیله ماتریس فورنل لارکر سنجیده می‌شود. در این ماتریس تنها متغیرهای پنهان درجه اول جایگذاری می‌شوند. جدول (۴) نتایج این بررسی را گزارش می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل بیرونی

متغیرها	ابعاد	آلفای کرونباخ	CR	AVE
رهبری مثبت‌گرا	جو مثبت	۰/۸۸۱	۰/۹۲۷	۰/۸۰۸
	روابط مثبت	۰/۸۶۲	۰/۹۱۶	۰/۷۸۳
	ارتباط مثبت	۰/۹۰۳	۰/۹۳۹	۰/۸۳۸
	معنی‌داری مثبت	۰/۸۷۱	۰/۹۲۱	۰/۷۹۵
سرمایه روان‌شناختی مثبت	تاب‌آوری	۰/۹۲۳	۰/۹۴۰	۰/۷۲۴
	خوش‌بینی	۰/۹۰۷	۰/۹۲۸	۰/۶۸۳
	امیدواری	۰/۹۰۲	۰/۹۲۵	۰/۶۷۲
	خودکارآمدی	۰/۹۳۲	۰/۹۴۷	۰/۷۴۸
عجین‌شدن در شغل	پشتکار در کار	۰/۸۹۷	۰/۹۳۶	۰/۸۳۰
	غرق‌شدن در کار	۰/۹۰۵	۰/۹۲۹	۰/۷۲۵
	شور و شوق در کار	۰/۹۳۷	۰/۹۴۹	۰/۷۲۷
رفتارهای نوآورانه کارکنان	اندیشه‌های نوآورانه	۰/۹۰۰	۰/۹۳۸	۰/۸۳۵
	اعمال نوآورانه	۰/۹۰۱	۰/۹۳۸	۰/۸۳۴

جدول ۴. روایی واگرا (روش فورنل لارکر)

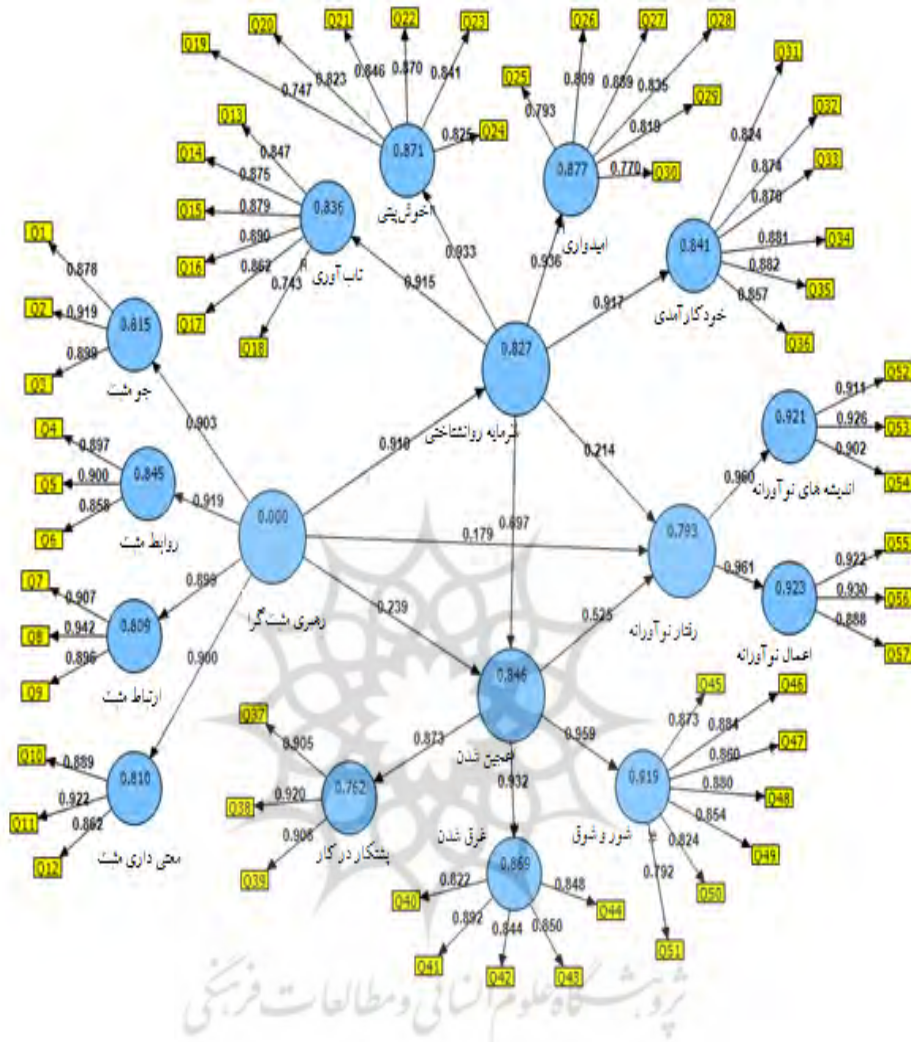
معنی‌داری مثبت	رفتار نوآورانه	سرمایه روان‌شناختی	شور و شوق	ارتباط مثبت	جو مثبت	اعمال نوآورانه	اندیشه نو	تاب‌آوری	روابط مثبت	پشتکار	خوش‌بینی	رهبری مثبت‌گرا	عجین‌شدن	امیدواری	خودکارآمدی	غرق شدن در کار	متغیر
																۰/۸۵	غرق
															۰/۸۶	۰/۸۲	خودکارآمدی
														۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۷۹	امیدواری
												۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۳	عجین‌شدن
												۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۷۹	رهبری مثبت
											۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۷۶	خوش‌بینی
										۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۷۷	پشتکار
									۰/۸۸	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۹۲	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۷۵	۰/۷۰	روابط مثبت
							۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۶۹	۰/۷۳	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۷۳	تاب‌آوری
۰/۹۱							۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۶۸	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۸۳	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۷۶	اندیشه نو

بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجین‌شدن در شغل و سرمایه ... (حق پرست و همکاران)

معنی‌داری مثبت	رفتار نوآورانه	سرمایه روان‌شناختی	شور و شوق	ارتباط مثبت	جو مثبت	اعمال نوآورانه	اندیشه نو	تاب‌آوری	روابط مثبت	پشتکار	خوش‌بینی	رهبری مثبت‌گرا	عجین‌شدن	امیدواری	خودکارآمدی	غرق‌شدن در کار	متغیر
						۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۷	اعمال نوآورانه
					۰/۸۹	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۶۹	۰/۷۷	۰/۹۰	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۷۲	۰/۷۳	جو مثبت
				۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۷۰	۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۷۰	۰/۷۵	۰/۹۰	۰/۸۰	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۷۳	ارتباط مثبت
			۰/۹۱	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۸۳	۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۹۶	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۸۳	شور و شوق
		۰/۷۷	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۸۴	سرمایه روان‌شناختی
	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۸۰	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۸۰	رفتار نوآورانه
۰/۸۹	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۷۶	۰/۶۹	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۹۰	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۶۸	معنی‌داری مثبت

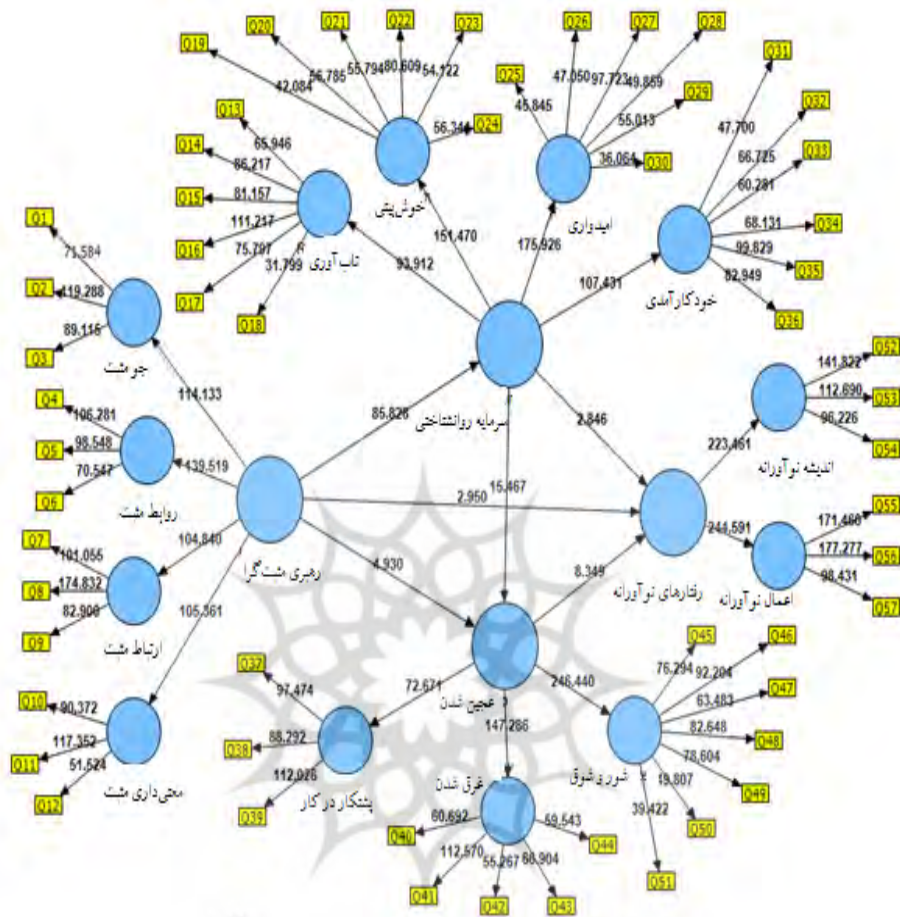
بررسی مدل کلی پژوهش با استفاده از معیار GOF انجام می‌شود. معیار GOF عبارت است از میانگین هندسی متوسط ضریب تعیین چندگانه در متوسط مشترکات. میانگین هندسی  $R^2$  ۰/۸۴۷ و متوسط مشترکات ۰/۷۴۶ است.

$$GOF = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0/746 \times 0/847} = 0/733 \quad (1) \quad \text{برازش قوی مدل}$$



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل (۲) ضرایب مسیر، ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا و بارهای عاملی متغیرهای آشکار مشخص شده است. مطابق شکل (۲) تمام بارهای عاملی در حد قابل قبول بالاتر از ۰/۴ هستند؛ یعنی در واقع ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان از توانایی لازم برخوردارند.



شکل ۳. مقادیر T-value مدل پژوهش

در شکل (۳)، مقادیر T-value مشخص شده است. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنی‌دار است.

جدول ۵. نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
رهبری مثبت گرا ← سرمایه روان‌شناختی مثبت	۰/۹۱۰	۸۵/۸۲	✓ پذیرش فرضیه
رهبری مثبت گرا ← رفتارهای نوآورانه	۰/۱۷۹	۲/۹۵	✓ پذیرش فرضیه
رهبری مثبت گرا ← عجین شدن در شغل	۰/۲۳۹	۴/۹۳	✓ پذیرش فرضیه
سرمایه روان‌شناختی مثبت ← عجین شدن	۰/۶۹۷	۱۵/۴۶	✓ پذیرش فرضیه
سرمایه روان‌شناختی مثبت ← رفتارهای نوآورانه	۰/۲۱۴	۲/۸۴	✓ پذیرش فرضیه
عجین شدن در شغل ← رفتارهای نوآورانه	۰/۵۲۵	۸/۳۴	✓ پذیرش فرضیه

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی عجین شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان تهران پرداخته است. فرضیه اول پژوهش به تأثیر رهبری مثبت گرا بر سرمایه روان‌شناختی مثبت پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که متغیر رهبری مثبت گرا، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی مثبت دارد و یافته‌های این فرضیه با پژوهش کائوشال و میسرا (۲۰۲۰) همسویی دارد. این محققان با بررسی رهبری مثبت گرا بین کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که رهبری خدمت‌گزار و رهبری مثبت گرا بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

می‌توان استدلال کرد که رهبران مثبت گرا امروزه در سازمان‌ها و شرکت‌ها با تأثیرگذاری بر فرهنگ، ساختار، راهبرد و سرمایه‌های انسانی موجب بهبود سرمایه روان‌شناختی مثبت می‌شوند. علاوه بر این به‌طور مداوم درصدد گسترش این سرمایه حیاتی بین کارکنان و مدیران می‌باشند و از این طریق تعهد و الزام آنها

به سازمان و اهدافش را برجسته و پایدارتر کرده و درجه اهمیت میزان پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری اثربخش و کارایی آنها در مقابل نقش و عملکردشان را تقویت و بیشتر می‌کند. به‌بیانی دیگر، محیط‌های سازمانی از جمله شرکت‌های دانش‌بنیان به‌عنوان محیطی علمی و سرشار از ارزش‌های اخلاقی و انسانی ضمن شکوفایی و تقویت سرمایه‌های روانی در شرکت و سازمان، افزایش ارتقای عملکرد فردی و سازمانی اعضای این شرکت‌ها را در پی خواهد داشت. ازسوی دیگر، به‌کارگیری و اجرای این نوع سبک از بین سبک‌های رهبری توسط مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان منجر به شکوفایی و ارتقای سرمایه‌های روان‌شناختی از جمله خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری بین کارکنان شده و آنها را در به‌کارگیری این سرمایه‌ها یاری خواهد کرد. در نتیجه مدیران و کارکنان با به‌کارگیری سبک رهبری مثبت‌گرا با ایجاد و توسعه فضا و فرهنگ مثبت‌گرایی ضمن تقویت روحیه و نگرش کارکنان منجر به افزایش و بهبود عملکرد و اثربخش خواهند شد.

فرضیه دوم پژوهش به تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیر رهبری مثبت‌گرا، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. بنابراین، می‌توان گفت، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود تأثیر معنی‌دار بین رهبری مثبت‌گرا و رفتارهای نوآورانه کارکنان، تأیید شده است و در راستای یافته‌های پژوهش بائورا و همکاران (۲۰۱۹) می‌باشد. بائورا و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه تحت عنوان بررسی روابط تبیین‌کننده مدل بین رهبری مثبت، تأثیر، جریان و عملکرد بین کارکنان رستوران‌های استرالیا به این نتیجه رسید که رهبری مثبت‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین نظریه جریان رابطه بین رهبری مثبت‌گرا و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. رهبری مثبت، رضایت، تعهد، قصد حضور در سازمان و سلامتی را در کارکنان بهبود می‌بخشد. رویکرد رهبری به گزارشات مستقیم بر چگونگی درک کارکنان از نقش‌ها و انتظاراتشان تأثیر می‌گذارد. ازسوی دیگر رهبران مثبت‌گرا می‌توانند از طریق فراهم کردن مؤلفه‌هایی همچون ارتباط مثبت، جو مثبت و روابط مثبت موجب امیدواری بیشتر، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان شوند تا بدین وسیله سرمایه روان‌شناختی افزایش یابد. همین امر به‌نوبه خود در خصوص توسعه و تقویت احساس معنی‌داری، احساس شایستگی، احساس تأثیرگذاری و احساس خودمختاری در کارکنان وجود خواهد داشت. از این رو، در شرکت‌های دانش‌بنیان باید حمایت و پشتیبانی بیشتری از ایده‌های نو بین کارکنان صورت بگیرد.



فرضیه سوم پژوهش به تأثیر رهبری مثبت گرا بر عجین شدن در شغل پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری مثبت گرا، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عجین شدن در شغل کارکنان دارد. بنابراین می‌توان بیان کرد که فرضیه سوم تأیید شده است. آراکاو و گرینبرگ (۲۰۰۷) بر این عقیده است که رهبری مثبت گرا رابطه‌ی مثبتی با عجین شدن در شغل و سرمایه‌ی روان‌شناختی دارد. رهبری تأثیر زیادی در درک کارکنان از احساس امنیت برای عجین شدن کارکنان با شغل خود در محل کار دارد. ازیک‌سو، اگر یک کارمند احساس کند که رهبر آنها حامی، سختکوش و دارای سبک توضیحی روشنی است، حتی اگر شرایط ایدئال نباشند، مایل به عجین شدن هستند.

فرضیه چهارم پژوهش به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت بر عجین شدن در شغل پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی مثبت بر عجین شدن در شغل تأثیر مثبت دارد. به‌بیانی‌دیگر می‌توان بیان کرد، فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر وجود تأثیر معنی‌دار بین سرمایه روان‌شناختی مثبت بر عجین شدن در شغل تأیید شده است. الحسینی‌المدرسی و همکاران (۱۳۹۷) با واکاوی نقش عجین شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی بین امدادگران و کارکنان جمعیت هلال احمر دریافتند که میان عجین شدن با شغل و ابعاد تطبیق‌پذیری شغلی یعنی تمرکز، کنترل، کنجکاوی و اعتمادبه‌نفس، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه پنجم پژوهش به بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی مثبت بر رفتارهای نوآورانه کارکنان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی مثبت تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. به‌بیانی‌دیگر فرضیه پنجم پژوهش تأیید شده است. فرضیه ششم پژوهش به بررسی نقش عجین شدن در شغل بر رفتارهای نوآورانه کارکنان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیر عجین شدن در شغل تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. به‌بیانی‌دیگر، فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید شده است. فرضیه پنجم پژوهش در راستای یافته‌های پژوهش افسر و بادیر (۲۰۱۶) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی مثبت بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. افسر و بادیر (۲۰۱۶) با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای کاری نوآورانه نشان دادند که تناسب فرد-سازمان تأثیری مثبت و معنی‌داری بر رفتار نوآورانه کارکنان و سرمایه روان‌شناختی دارد. ازسوی‌دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه بین آنها را میانجی‌گری می‌کند. می‌توان استدلال کرد که سرمایه روان‌شناختی مثبت کارکنان بر

میزان رفتارهای نوآورانه آنان تأثیر دارد. در واقع، سرمایه روان‌شناختی مثبت سبب افزایش رفتارهای نوآورانه می‌شود. یکی از مؤلفه‌هایی که صنایع مرتبط بر دانش را از دیگر صنایع تفکیک می‌کند؛ به‌کارگیری تخصص و حرفه‌آفران برای حل مسائل پیچیده یا ارائه راه‌حل‌های نوآورانه است. به‌عبارت‌دیگر، یکی از شاخص‌های اساسی افزایش و توسعه نوآوری در کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری در مراحل ساخت و نظارت است. سرمایه روان‌شناختی مثبت باعث تحول در نگرش کارکنان می‌شود.

عجین‌شدن نه تنها در مورد جنبه‌ای است که کارمندان را قادر می‌سازد تا به سختی کار خود را انجام دهند، بلکه فرایندی است برای اینکه چگونه افراد بهترین عملکرد خود را انجام می‌دهند. از این رو، یافته‌های پژوهش انجام‌شده در مطالعه حاضر نیز در شرکت‌های دانش‌بنیان نیز نشان می‌دهد که رهبری مثبت-گرا تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی مثبت دارد. رهبران مثبت‌گرا در واقع، به‌عنوان آغازگران مثبت‌گرایی در سازمان شناخته شده‌اند و با شکل‌دادن فرهنگ مثبت در طول زمان مثبت‌گرایی را در سازمان نهادینه می‌کنند. در نتیجه نهادینه‌شدن فرهنگ و جو مثبت‌گرایی در سازمان می‌تواند نوعی خوش‌بینی و امیدواری را بین کارکنان سازمان فراهم آورد که به افزایش خودکارآمدی و تاب‌آوری اعضای سازمان منجر شود. بنابراین مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان با ایجاد و نهادینه کردن فرهنگ مثبت-گرایی در چارچوب ارتباطات مثبت، جو مثبت، روابط و معنی‌داری مثبت موجبات بروز سرمایه‌های روان‌شناختی را فراهم کرده و به‌طور مداوم درصدد ارتقا و افزایش این سرمایه‌های کلیدی بین کارکنان می‌باشند. در شرکت‌های دانش‌بنیان اندیشه‌های نوآورانه و اعمال نوآورانه بسیار بااهمیت است.

سرانجام در راستای یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که:

- ❖ کارکنان و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان به‌منظور عجین‌شدن در شغل باید عوامل رهبری مثبت‌گرا (جو مثبت، ارتباط و روابط مثبت و...) را بیشتر مورد توجه قرار دهند.
- ❖ برای ایجاد عجین‌شدن در شغل باید فرهنگ لازم را در کارکنان ایجاد نموده و براساس شایستگی خود به پاداش موردنظر دست یابند.
- ❖ برای مدیران و سرپرستان بخش‌های مختلف شرکت‌های دانش‌بنیان کارگاه‌های آموزشی به‌منظور بهبود رهبری مثبت‌گرا برگزار شود تا مدیران بتوانند کارکنان را با راهبردها و روش‌های گوناگونی تشویق به کار کنند و در کار درگیر سازند.

- ❖ پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها برای نیل به سطوح بالای شایستگی سازمانی با بهره‌گیری از سبک رهبری مثبت‌گرا زمینه رفتارهای نوآورانه را فراهم سازد. از این‌رو، شرکت‌ها می‌توانند با نفوذ، ترغیب و انگیزش پیروان و کارکنان خود، زمینه را برای تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده فراهم کنند.
- ❖ شرکت‌ها باید انگیزه مدیران عالی و نیروی انسانی خود را برای ایده‌های نوآورانه افزایش دهند تا در جهت اهداف و مقاصد سازمان بهتر عمل نمایند.
- ❖ عدم همکاری و تمایل کارکنان و مدیران در تکمیل پرسشنامه و رفع مسائل مربوط در سازمان با توجه به شیوع همه‌گیری کرونا باعث اتلاف وقت و زمان‌بردن پژوهش شد.



## منابع

- آقاجانی، مینا و مهداد، علی (۱۳۹۸)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی، نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره، ۲۰، شماره ۱: ۲۳-۴۶.
- الحسینی‌المدرسی، سیدمهدی؛ پورحسین، مهشید و باقری قره‌بلاغ، هوشمند (۱۳۹۷)، واکاوی نقش عجین‌شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی بین امدادگران و کارکنان جمعیت هلال احمر، نشریه امداد و نجات، دوره ۱، شماره ۲: ۴۵-۵۷.
- غفوریان شاگردی، امیر؛ آبیانغی اصفهانی، سعید و فتاحی، محمد (۱۳۹۷)، بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان، نشریه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره ۱، شماره ۲: ۱۸-۳۱.
- قربانی جاجرم، زهرا؛ ملک‌زاده، غلامرضا و خوراکیان، علی‌رضا (۱۳۹۵)، بررسی نقش میانجی‌گری سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی و شهودی مدیران بر رابطه هوش هیجانی و رفتارهای نوآورانه، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۲: ۵۱-۸۴.
- وکیلی، یوسف؛ جعفری‌نیا، سعید و رفیعی، نسیم (۱۳۹۷). تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتارکاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه‌روان‌شناسی، مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۴، شماره ۷: ۳۱-۵۲.
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Antino, M., Gil-Rodríguez, F., Rodríguez-Muñoz, A., & Borzillo, S. (2014). Evaluating positive leadership: pilot study on the psychometric properties of a reduced version of the Positive Leadership Assessment Scale/Evaluando el liderazgo positivo: estudio piloto de las propiedades psicométricas de una versión reducida del Positive Leadership Assessment Scale. *Revista de Psicología Social*, 29(3), 589-608.
- Arakawa, D., & Greenberg, M. (2007). Optimistic managers and their influence on productivity and employee engagement in a technology organisation: Implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 78-89.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors, *Journal of Applied Behavior Science*, 44(1), 48-70.

- Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. **Journal of Management**, 36(2), 430–452.
- Barua, B., Muchiri, M., Muenjohn, N., & Burgess, J. (2019). A Model Exploring Relationships Between Positive Leadership, Meditation, Flow and Task Performance. **The Journal of Developing Areas**, 53(2), 145-163.
- Blackie, F. (2012). Bank on a money skills project. **The Times Educational Supplement Scotland**, 22(72), 30.
- Cameron, K. S. (2008). Positive organizational scholarship: What does it achieve. **Handbook of macro-organizational behavior**, 21(4), 99-116.
- Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M. (2011). **Introduction: what is positive about positive organizational scholarship?** In: Cameron, K.S., Spreitzer, G.M. (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, Oxford, 56–69.
- Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. **International Journal of Hospitality Management**, 30(1), 64-72.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, IM (2013). Transformational Leadership: Current Research and Future Challenges. **University and Business Magazine** , 15(25), 13-32.
- Dahlvig, J. E. (2018). Flourishing for the common good: Positive leadership in Christian higher education during times of change. **Christian Higher Education**, 17(1-2), 97-109.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. **Creativity and innovation management**, 19(1), 23-36.
- De Villiers, J. R., & Stander, M. W. (2011). Psychological empowerment, work engagement and turnover intention: The role of leader relations and role clarity in a financial institution. **Journal of Psychology in Africa**, 21(3), 405-412.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. **The Journal of Positive Psychology**, 5(3), 177-191.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. **Journal of Marketing Theory and Practice**, 24(3), 306-327.
- Grissmann, U., Plank, A., & Brunner-Sperdin, A. (2013). Enhancing business performance of hotels: The role of innovation and customer orientation. **International Journal of Hospitality Management**, 33, 347-356.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. **Journal of applied psychology**, 87(2), 268.
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). Champions of product innovations: defining, developing, and validating a measure of champion behavior. **Journal of business venturing**, 20(5), 641-661.

- Kaushal, R. K., Sarkar, A., Mishra, K., Sinha, R., Nepal, S., & Jain, V. (2020). Spatio-temporal variability in stream power distribution in the Upper Kosi River basin, Central Himalaya: Controls and geomorphic implications. *Geomorphology*, 350, 88-106.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32.
- Limpanitgul, T., Jirotmontree, A., Robson, M. J., & Boonchoo, P. (2013). Job attitudes and prosocial service behavior: A test of the moderating role of organizational culture. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 20, 5-12.
- Listau, K. T. (2016). **Work engagement: a double-edged sword?: a study on the relationship between work engagement, job resources, and the work-home interaction** (Master's thesis, NTNU).
- Liu, Y., & Yang, J. (2007). Server emotional experiences and affective service delivery: mechanisms linking climate for service and customer outcomes. *Journal of Foodservice Business Research*, 9(2-3), 127-150.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Mishra, R., & Jha, S. (2017). A conceptual framework on positive leadership style with competency based models. *International Journal on Leadership*, 5(1), 22.
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Peters, M., & Pikkemaat, B. (2005). The management of city events: The case of "Bergsilvester" in Innsbruck, Austria. *Event Management*, 9(3), 147-153.
- Raymond, T., & Mjoli, T. Q. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 25-35.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16-23.
- Rodriguez, A., & Rodriguez, Y. (2015). Metaphors for today's leadership: VUCA world, millennial and "Cloud Leaders". *Journal of Management Development*, 34(7), 854-866.

- Saks, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2006). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. **Human Resource Management**, 56(6), 953-977.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2004). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and psychological measurement**, 66(4), 701-716.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. **Frontiers in psychology**, 11, 38.
- Taştan, S. B. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMEs in Izmir. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 75, 407-419.
- Tran, L. M. (2018). Engagement of husbands in a maternal nutrition program substantially contributed to greater intake of micronutrient supplements and dietary diversity during pregnancy: results of a cluster-randomized program evaluation in Bangladesh. **The Journal of nutrition**, 148(8), 1352-1363.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 18(4), 438-448.
- Wooten, L. P., & Cameron, K. S. (2010). Enablers of a positive strategy: Positively deviant leadership. **In Oxford handbook of positive psychology and work**, 51(6), 558-621.
- Youssef, M. (2007). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. **Frontiers in psychology**, 10, 789.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Positive leadership: Meaning and application across cultures. **Digital Commons**, 42(3), 198-208.

