



رهبری، عقل و خلاقیت با تأکید بر سرمایه
روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌ها

تألیف:

مهندس روزبه خلیلی باهر



انتشارات حق شناس
HAGHSHENASS
PUBLICATION

۱۳۹۳



سرشناسه	: خلیلی باهر، روزبه، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری اصیل و اخلاقی با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌ها/ تألیف روزبه خلیلی باهر.
مشخصات نشر	: رشت: حق شناس، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۱ ص. جدول، نمودار.
شابک	: ۷۵۰۰۰ ریال 9-12-7304-600-978 :
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: رهبری
موضوع	: رهبری - جنبه‌های اخلاقی
موضوع	: اخلاقیات
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: مدیریت - نوآوری
رده بندی کنگره	: ۵۷/۷۵۷/۱۳۹۳ خ ۹۸
رده بندی	: ۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی	: ۳۵۶۲۵۰

نام کتاب	: رهبری اصیل و اخلاقیات با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان
تألیف	: مهندس رو خلیلی باهر
ناشر	: نشر حق شناس
چاپ	: ۱۳۹۳
چاپخانه و صحافی	: طرفه
قیمت	: ۷۵۰۰۰ ریال
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹-۱۲-۷۳۰۴-۶۰۰-۹۷۸-۱۰4-12-9 ISBN 978-600-7304-12-9

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت - سبزه میدان - تیش بیستون - مرکز تجاری سبز

تلفن: ۲۲۴۴۴۱۴ - نمابر: ۲۲۴۶۷۶۹ - همراه: ۰۹۱۱۶۳۴۷۸۲۰

E-mail: Haghshe Nass_publication@yahoo.com

www.Haghshe Nass.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیشگفتار.....	۱۱

فصل اول (مقدمه و کلیات)

۱- مقدمه.....	۱۳
۱-۱- مسئله.....	۱۵
۱-۳- اهمیت و ضرورت موضوع.....	۱۷
۱-۴- فرضیه های تحقیق.....	۱۸
۱-۴-۱- فرضیه اصلی.....	۱۸
۱-۴-۲- فرضیه های فرعی.....	۱۸
۱-۵- اهداف تحقیق.....	۱۸
۱-۵-۱- هدف اصلی.....	۱۸
۱-۵-۲- اهداف فرعی.....	۱۹
۱-۶- سوالات تحقیق.....	۱۹
۱-۶-۱- سوال اصلی.....	۱۹
۱-۶-۲- سوالات فرعی.....	۱۹
۱-۷- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....	۱۹

فصل دوم (مبانی نظری و پیشینه)

۲-۱- مقدمه.....	۲۷
۲-۲- بخش اول: رهبری اصیل.....	۲۷
۲-۲-۱- مفهوم اصالت.....	۲۷
۲-۲-۲- مفهوم رهبری اصیل و ابعاد آن.....	۳۱
۲-۲-۲-۱- بعد خودآگاهی.....	۳۹
۲-۲-۲-۲- بعد پردازش متوازن.....	۴۱
۲-۲-۲-۳- بعد جنبه های درونی اخلاق.....	۴۱

- ۴۲-۲-۲-۲-۴ بعد شفافیت رابطه ای.....
- ۴۳-۲-۲-۳ رهبری اصیل به عنوان یک سازه محوری.....
- ۴۶-۲-۲-۴ پیامدهای رهبری اصیل در محیط کار.....
- ۴۷-۲-۲-۵ تمایزات رهبری اصیل با دیگر سبکهای نوین رهبری.....
- ۴۸-۲-۲-۳ بخش دوم: سرمایه روان‌شناختی.....
- ۴۸-۲-۳-۱ رفتار سازمانی مثبت.....
- ۵۰-۲-۳-۱ مثبت گرایی: برای چه؟ و به چه دلیل؟.....
- ۵۲-۲-۳-۱ صفات مثبت.....
- ۵۲-۲-۳-۱ صفات پنج گانه شخصیت.....
- ۵۳-۲-۳-۵ خودارزشی محوری.....
- ۵۴-۲-۳-۶ روان‌شناسی مثبت.....
- ۵۶-۲-۳-۷ معیارهای رفتار سازمانی مثبت.....
- ۵۷-۲-۳-۷-۱ خودکارآمدی به عنوان یک منبع روان‌شناختی توسعه پذیر و قابل یادگیری.....
- ۶۱-۲-۳-۷-۲ امید به عنوان یک منبع روان‌شناختی توسعه پذیر و قابل یادگیری.....
- ۶۲-۲-۳-۷-۳ خوش بینی به عنوان یک منبع روان‌شناختی توسعه پذیر و قابل یادگیری.....
- ۶۵-۲-۳-۷-۴ تاب آوری به عنوان یک منبع روان‌شناختی توسعه پذیر و قابل یادگیری.....
- ۶۷-۲-۳-۸ سرمایه روان‌شناختی.....
- ۷۳-۲-۳-۹ منشأ پیدایش سرمایه روان‌شناختی.....
- ۷۴-۲-۳-۱۰ تعیین تفاوت‌های اجزای سرمایه روان‌شناختی.....
- ۷۶-۲-۳-۱۱ توسعه سرمایه روان‌شناختی.....
- ۷۸-۲-۳-۱۲ ارزش سرمایه روان‌شناختی برای سازمان‌ها.....
- ۷۹-۲-۳-۱۳ سازمانهای مثبت.....
- ۸۱-۲-۴ بخش سوم: خلاقیت.....
- ۸۱-۲-۴-۱ تعاریف خلاقیت.....
- ۸۳-۲-۴-۲ فرآیند خلاقیت.....
- ۸۴-۲-۴-۳ عوامل موثر بر خلاقیت.....
- ۸۸-۲-۴-۴ خلاقیت پایدار در حل مسائل سازمانی.....

۹۰	۲-۴-۵- موانع بروز خلاقیت
۹۱	۲-۴-۶- بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق
۹۸	۲-۵- پیشینه تحقیق

فصل سوم (روش تحقیق)

۱۰۳	۳-۱- مقدمه
۱۰۴	۳-۲- روش تحقیق
۱۰۴	۳-۳- روش آماری
۱۰۵	۳-۴- نمونه و روش نمونه گیری
۱۰۵	۳-۵- حجم نمونه
۱۰۶	۳-۶- روشهای جمع آوری اطلاعات
۱۰۷	۳-۷- متغیرهای تحقیق
۱۰۸	۳-۸- پایایی پرسشنامه
۱۱۰	۳-۹- روایی پرسشنامه
۱۱۱	۳-۱۰- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۱۱	۳-۱۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف
۱۱۱	۳-۱۲- تحلیل همبستگی
۱۱۲	۳-۱۳- مدل معادلات ساختاری
۱۱۳	۳-۱۴- مدل های اندازه گیری

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده های تحقیق)

۱۱۵	۴-۱- مقدمه
۱۱۶	۴-۲- آماده سازی داده ها
۱۱۶	۴-۲-۱- داده های گم شده
۱۱۷	۴-۲-۲- شناسایی داده های پرت
۱۱۷	۴-۳- توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی اعضای نمونه
۱۱۸	۴-۳-۱- جنسیت
۱۱۹	۴-۳-۲- سن

۸. رهبری اصیل و خلاقیت با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌ها

- ۱۲۰..... ۴-۳-۳- وضعیت نوع قرارداد
- ۱۲۱..... ۴-۳-۴- وضعیت سطح تحصیلات
- ۱۲۲..... ۴-۳-۵- وضعیت سابقه خدمت
- ۱۲۳..... ۴-۴- آمار استنباطی
- ۱۲۳..... ۴-۴-۱- وضعیت نرمالینه
- ۱۲۳..... ۴-۴-۱-۱- آزمون نرمال بودن (کولموگروف-اسمیرنوف) برای متغیر رهبری اصیل
- ۱۲۴..... ۴-۴-۱-۲- نمودارهای هیستوگرام و کیو-کیو برای متغیر رهبری اصیل
- ۱۲۴..... ۴-۴-۲- آزمون نرمال بودن (کولموگروف-اسمیرنوف) برای متغیر سرمایه روان‌شناختی
- ۱۲۵..... ۴-۴-۱-۳- نمودار هیستوگرام و کیو-کیو برای متغیر سرمایه روان‌شناختی
- ۱۲۵..... ۴-۴-۱-۴- آزمون نرمال بودن (کولموگروف-اسمیرنوف) برای متغیر خلاقیت
- ۱۲۶..... ۴-۴-۱-۵- نمودار هیستوگرام و کیو-کیو برای متغیر خلاقیت
- ۱۲۶..... ۴-۴-۲- مدل آماری رهبری اصیل
- ۱۳۰..... ۴-۴-۳- مدل اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی
- ۱۳۴..... ۴-۴-۴- مدل اندازه‌گیری متغیر خلاقیت
- ۱۳۸..... ۴-۴-۵- همبستگی پیرسون
- ۱۳۹..... ۴-۴-۶- ارزیابی بخش ساختاری مدل
- ۱۴۱..... ۴-۴-۷- بررسی نقش کنترلی متغیرهای جمعیت شناختی
- ۱۴۴..... ۴-۴-۸- بررسی مدل رگرسیونی
- ۱۴۵..... ۴-۴-۹- معادله خط رگرسیون
- ۱۴۵..... ۴-۴-۱۰- آزمون فرضیات

فصل پنجم (بحث و نتیجه‌گیری)

- ۱۵۱..... ۵-۱- مقدمه
- ۱۵۲..... ۵-۲- بررسی یافته‌های پژوهش با توجه به تجزیه و تحلیل آماری، مبنای نظری و پیشینه تحقیق
- ۱۵۲..... ۵-۲-۱- نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی تحقیق
- ۱۵۴..... ۵-۲-۲- نتیجه‌گیری از فرضیه‌های فرعی تحقیق
- ۱۵۴..... ۵-۲-۲-۱- فرضیه فرعی اول
- ۱۵۵..... ۵-۲-۲-۲- فرضیه فرعی دوم

۱۵۶.....	۳-۲-۵- فرضیه فرعی سوم
۱۵۸.....	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۱۵۹.....	۴-۵- پیشنهادهای تحقیق
۱۶۲.....	۵-۵- پیشنهاد به محققان آتی

۱۶۵.....	منابع و مآخذ
----------	--------------

www.ketab.ir

پیشگفتار

نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا-لینکولن مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه های اخیر در زمینه رهبری این است که نظریه رهبری اصیل کلی تر است و بر سازه ریشه ای تمرکز دارد. منظور از سازه ریشه ای، پایه ای است که رهبری مثبت را شکل می دهد. تنوع رهبری اصیل، بر خودکنترلی (خودتنظیمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت، شناختی و نقش تعدیل گر مثبت سازمانی تمرکز دارد. می توان گفت نتیجه تلاش های اندیشمندان غربی و شرقی تا به امروز، به تئوری رهبری اصیل انجامیده است؛ این تئوری به تلاش خود را به کار گرفته تا نواقص نظریه های دوره های پیشین را برطرف سازد. بدین ترتیب، رهبری اصیل را می توان جامع ترین و کامل ترین نظریه ای دانست که مطرح شده است. از طرف دیگر در دیدگاه های سنتی، مدیریت سرمایه های اقتصادی، انسانی و اجتماعی مهمترین بخش را ایفا می کردند و این نظر وجود داشت که سازمانی موفق است که هر سه سرمایه را در سطح بالایی داشته باشد یا به عبارت بهتر، اگر سازمانی سطوح این سرمایه ها را در حد بالاتری داشته باشد، در کار خود موفق تر است. اما در سال های اخیر، به ویژه پس از مطرح شدن دیدگاه روانشناسی مثبت گرا و نگاه این گرایش روانشناسی به توانمندی ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط های مثبت (از جمله محیط های کاری مثبت)، به نظر می رسد که صرف وجود سه نوع سرمایه یاد شده و اینکه نیروی انسانی تجربه و مهارت های کافی و حافیه هایی داشته باشند برای موفقیت سازمانهای اداری، تولیدی و خدماتی کافی نیست. بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت تری است. بدین ترتیب نوع چهارمی از سرمایه در سازمان ها با عنوان سرمایه روانشناختی مثبت مطرح شد. سرمایه روانشناختی مثبت عبارت است از صفات و توانمندی های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان مثل اعتماد به نفس، امید، خوش بینی و تاب آوری. با وجود آنکه سرمایه انسانی به "چه می دانید" و سرمایه اجتماعی به "چه کسی را می شناسید" اشاره می کند، سرمایه روانشناختی در نگرش فرد نسبت به خود منعکس می شود. بنابراین، می توان به سرمایه

روان‌شناختی به عنوان دیدگاهی نسبت به توانایی‌های خود در استفاده از دیگر سرمایه‌ها نگاه کرد. در حقیقت این سرمایه، مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی را در برمی‌گیرد که می‌توانند بر تولید ثروت اثر بگذارند. از سوی دیگر، تئوری‌ها بیان می‌کنند که هر دو عنوان رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی بر روی اخلاقیت افراد تأثیر می‌گذارند. با توجه به مواردی که ذکر شد، این کتاب که شامل پنج فصل می‌باشد، با هدف بررسی ارتباط رهبری اصیل و اخلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان تهیه شده است، تا با ارائه راهکارهایی مفید و سازنده گامی در جهت افزایش اثربخشی و کارایی و بهبود عملکرد سازمان‌های ایرانی برداشته شود. بی‌شک، توجه مدیران سازمان‌ها به تئوری رهبری اصیل، بعد از آن و نقش آن در حمایت و ارتقای اخلاقیت و سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند یک محیط کاری هوشمندانه و خلاق و موفق با فضایی سرشار از صداقت و ایثار و تقاضای نهاد را ایجاد نماید که در نهایت موجبات بقا، رشد، توسعه و تعالی سازمان در جهت رفاه استگ‌ها و خودکفایی میهن عزیزمان، جمهوری اسلامی ایران، فراهم گردد.

روزبه خلیلی باهر