

Explaining the Relationship between positive and negative Emotions and Transformational Leadership: The Mediating Role of creative self-confidence

تبیین روابط عواطف مثبت و منفی و رهبری تحول‌آفرین با نقش واسطه‌ای اعتماد به نفس خلاق

مصطفی باقریان فر*^۱ استادیار، گروه نوآوری آموزشی و درسی، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

دانشجوی کارشناسی دانشگاه فرهنگیان

هستی عبدالشاهی راد^۲

چکیده:

Abstract

This research was conducted to explain the relationship between positive and negative emotions and the transformational leadership style of school principals, with the mediating role of creative self-confidence. The current study was applied in nature and was correlational in design. The population of the study was all the school principals of education in Semnan city in the academic year ۲۰۲۴-۲۰۲۵. Out of this population, ۲۳۰ principals were chosen through simple random sampling. Watson and Tegen's Questionnaire was used to measure emotions; Phelan and Young Questionnaire was used to measure creative self-confidence and Bus and Avolio's Questionnaire was used to measure transformational leadership. The findings showed that those principals who experienced more pleasant emotions made use of transformational leadership style more often. In addition, the findings were indicative of the mediating role of creative self-confidence in the relationship between emotions and transformational leadership style.

پژوهش حاضر به منظور تبیین روابط عواطف مثبت و منفی با سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس و نقش میانجیگری اعتماد به نفس خلاق صورت گرفته است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران مدارس آموزش و پرورش شهر سمنان در سال تحصیلی ۱۴۰۴ - ۱۴۰۳ تشکیل می‌دادند که از این تعداد ۲۳۰ مدیر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش عواطف از پرسش‌نامه واتسون و تلگن، برای سنجش اعتماد به نفس خلاق از پرسش‌نامه فیلان و یانگ (۲۰۰۳) و برای سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسش‌نامه باس و اولیو استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، مدیرانی که در محل کار لذت بیشتری را تجربه می‌کردند بیشتر از سبک رهبری تحول‌آفرین استفاده می‌کنند. همچنین یافته‌ها، نقش میانجی اعتماد به نفس خلاق در رابطه بین عواطف و رهبری تحول‌آفرین تأیید کردند.

کلمات کلیدی: عواطف مثبت، عواطف منفی، اعتماد به نفس خلاق، رهبری تحول‌آفرین.

Key words: Positive emotions, Negative emotions, creative self-confidence, Transformational leadership style

مقدمه

در جهان امروز که با تغییرات سریع و محیط‌های کسب‌وکار بی‌ثبات مواجه هستیم، رهبری تحول‌آفرین به یک ضرورت استراتژیک تبدیل شده است. این سبک رهبری نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا در میان تلاطم‌های بازار به حیات خود ادامه دهند، بلکه به آن‌ها این توانایی را می‌بخشد که در شرایط غیرقابل پیش‌بینی، عملکردی متمایز از رقبا ارائه دهند. پژوهش‌ها نشان دادند که تلفیق مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین با سایر سبک‌های مدیریتی، می‌تواند خلق ارزش‌های منحصربه‌فردی نماید که به عنوان مزیت رقابتی پایدار عمل کند. به همین دلیل است که سازمان‌های پیشرو در سراسر جهان، رهبری را به عنوان سرمایه‌ای استراتژیک شناسایی کرده‌اند و منابع قابل توجهی را به توسعه ظرفیت‌های رهبری در سطوح مختلف سازمانی اختصاص می‌دهند. این سرمایه‌گذاری‌ها صرفاً محدود به آموزش‌های رسمی نیست، بلکه شامل برنامه‌های مربی‌گری، منتورینگ و تجربیات یادگیری عملی می‌شود که به پرورش نسل بعدی رهبران تحول‌آفرین منجر می‌شود. در واقع، در اقتصاد دانش‌بنیان امروز، کیفیت رهبری یکی از تعیین‌کننده‌ترین عوامل در موفقیت پایدار سازمان‌ها محسوب می‌شود (Judge & Piccolo, ۲۰۰۴). در این فضای پیچیده و پرچالش کسب‌وکار، نظریه رهبری تحول‌آفرین به عنوان راهکاری راهبردی برای دستیابی به قابلیت‌های استثنایی و تحقق آرمان‌های سازمانی مطرح می‌شود. این نظریه که طی دهه اخیر به یکی از پررنگ‌ترین و اثرگذارترین چارچوب‌های رهبری تبدیل شده است، توجه گسترده محققان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که این سبک رهبری قادر است با ایجاد تحول در نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، سازمان‌ها را به سطوح جدیدی از عملکرد و نوآوری رهنمون سازد. ظهور این نظریه پاسخی به نیاز فزاینده سازمان‌ها برای انطباق با محیط‌های پویا و نامطمئن امروزی بوده است، جایی که سبک‌های سنتی رهبری دیگر پاسخگوی چالش‌های پیچیده سازمانی نیستند (Grant, ۲۰۱۲; Van Knippenberg & Sitkin, ۲۰۱۳).

مطابق نظر برنز^۱ (۱۹۷۸)، رهبری تحولی وقتی روی می‌دهد که رهبر و پیرو یکدیگر را به سطوح بالاتر ارزش‌ها و انگیزه‌ها بالا ببرند و این محصول تأثیر تحولی متقابل رهبران و پیروان است. همچنین رهبری تحول‌آفرین بر اساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و زیردستان استوار است و جهت عملکرد و رای انتظارات به احتیاجات و کارهای پیرو به‌منظور بهبود کارایی او از طریق انگیزه‌های عملی (تجربه) یا الهامی توجه دارد (Robbins & Stephen, ۱۹۹۸). مطالعات نشان داده است رهبرانی که تحولی عمل می‌کنند، زیردستان آن‌ها عملکرد سطح بالاتر، خلاقیت سطح بالاتر (Shin et al, ۲۰۱۲) و نشانه‌های بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی (Wang et al, ۲۰۰۵) را از خود نشان می‌دهند. درمجموع این یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها نیازمند رهبرانی تحول‌آفرین هستند؛ و این به‌نوبه خود مستلزم این است که محققان مدیریت به درک عوامل مؤثر بر رفتار تحولی رهبران بپردازند. هنوز این مسئله روشن نیست که چرا بعضی از رهبران، تحول‌آفرین هستند و بعضی تحول‌آفرین نیستند. برخی مطالعات نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین اثری است. (Judge & Bono, ۲۰۰۰; Hanna et al, ۲۰۱۲). در مقابل برخی پژوهش‌ها نشان دادند که محیط‌زیست و تجربه نسبت به عوامل ژنتیکی واریانس بزرگ‌تری از رهبری تحول‌آفرین را تبیین می‌کند. (Li et al, ۲۰۱۲). بونو و جاج (۲۰۰۴) در تحقیقات فرا تحلیلی خود یافتند که حدود ۸۸ تا ۹۰ درصد واریانس رهبری تحول‌آفرین به‌واسطه‌ی صفات تبیین نمی‌شود؛ بنابراین آن‌ها گمان کردند که رهبری، انعطاف‌پذیر، موقتی و گذرا است و یک صفت و یا یک باور نیست؛ بنابراین شاید حالات روانی، تجارب، خلق‌وخوی و نگرش‌های شغلی رهبران، میزان رفتار رهبری تحول‌آفرین را در شرایط مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد. احتمالاً رهبری تحول‌آفرین زمانی اتفاق می‌افتد که رهبران احساسات لذت‌بخشی را تجربه کنند. منظور از احساسات لذت‌بخش، حالات عاطفی مثبت فرد هست. به این دلیل از عبارت احساسات، به‌جای خلق‌وخوی استفاده شده است که تجربه عاطفی در رهبری تحول‌آفرین نقش دارد. در مفهوم لذت بر روی هیجانات مثبت پایه (شادی، هیجان‌زده و مشتاق و...) و نقش آن بر رهبری تحول‌آفرین تأکید شده است (راسل و بارتر، ۲۰۰۶). هیجان پایه^۲ یک حالت فیزیولوژیکی عصبی است که به‌عنوان احساسات ساده و غیر بازتابی مطرح است و با لذت و انگیزه‌ی ترکیبی

^۱- Burns^۲- Core Affect

جدایی‌ناپذیر دارد. هیجان پایه شبیه به آن چیزی است که واتسون و تلگن^۳ (۱۹۸۵) آن را تأثیر^۴ می‌نامند یا موريس (۱۹۸۹) برای آن اصطلاح خلق‌وخوی^۵ را به کار می‌برد. (Russell & Barrett, ۱۹۹۹; Russell, ۲۰۰۳).

یکی دیگر از متغیرهایی که بر رهبری تحول‌آفرین تأثیرگذار است اعتماد به نفس است. اعتماد به نفس خلاق می‌تواند نقش مهمی در موفقیت‌های فردی و سازمانی ایفا کند. اعتماد به نفس خلاق، فرد را تشویق می‌کند تا با جرات و جسارت بیشتری به دنبال ایده‌های جدید برود و از شکست‌ها و موانع احتمالی نترسد. اعتماد به نفس خلاق نقش حیاتی در فرایندهای نوآوری و خلاقیت دارد. افراد با اعتماد به نفس خلاق بیشتر تمایل دارند ریسک کنند و ایده‌های جدید را امتحان کنند (Bandura, ۱۹۹۷). این افراد معمولاً در مواجهه با مشکلات و چالش‌ها، راه‌حل‌های خلاقانه‌تری پیدا می‌کنند و می‌توانند به طور مؤثرتری به نوآوری بپردازند. همچنین، اعتماد به نفس خلاق می‌تواند به افزایش انگیزه و تعهد فرد به کار خود، بهبود عملکرد و تقویت توانایی‌های خلاقانه منجر شود. وقتی افراد به توانایی‌های خود باور دارند، با انگیزه بیشتری به دنبال انجام وظایف و پروژه‌های خود می‌روند و این می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری منجر شود.

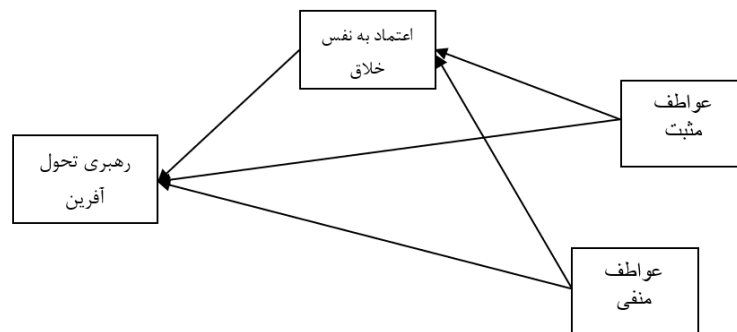
تأکید بر روی نگرش‌های شغلی به عنوان مقدمه‌ی رهبری تحول‌آفرین دو دلیل عمده دارد: اولاً مطالعات اخیر اهمیت زمینه شغلی را بر روی رهبری تحول‌آفرین نشان داده‌اند و نگرش‌های شغلی رهبران در زمینه‌ی شغلی برای رفتار تحول‌آفرین آن‌ها مهم است. برای اینکه زمینه شغل، مداوم نگرش رهبران را نسبت به شغل یا سازمانشان شکل یا تغییر می‌دهد. (Zhang et al, ۲۰۱۴). ثانیاً نگرش‌های شغلی حاوی قضاوت‌های ارزشی، مؤلفه‌های شناختی و عاطفی است (Fisher, ۲۰۰۰). در این زمینه جین و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود ضمن بررسی نقش سوابق عاطفی و نگرشی مدیران در اعمال سبک رهبری تحول‌آفرین نشان دادند که رهبری تحول‌گرا با تجربیات لذت‌بخش در محل کار ارتباط دارد. نتایج پژوهش بومر و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد مدیرانی که نگرش منفی به تغییر سازمانی داشتند، کمتر دارای رفتار رهبری تحول‌گرا بودند و مدیران با نگرش مثبت به تغییر، بیشتر اهل رفتار تحول‌گرا می‌باشند؛ بنابراین فرض این است، رهبرانی که بیشتر تحول‌آفرین هستند کسانی هستند که تجربه عاطفی مداوم و سطح بالای لذت‌بخشی و نگرش‌های شغلی مثبت‌تر را داشته باشند. (Russell & Barrett, ۱۹۹۹).

در دنیای پیچیده و پویای سازمانی امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به رهبرانی نیاز دارند که بتوانند با الهام‌بخشی، ایجاد انگیزه و شکل‌دهی به آینده‌ای مطلوب، تغییرات مؤثر و پایدار را در سازمان رقم بزنند. رهبری تحول‌آفرین به عنوان یکی از رویکردهای نوین رهبری، توانایی ایجاد تحولات بنیادین در نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان را دارد و نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند. با این حال، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که اثربخشی این نوع رهبری صرفاً به سبک و رفتار رهبر محدود نمی‌شود، بلکه عوامل روان‌شناختی و درون‌سازمانی نیز در این فرایند دخیل هستند. یکی از این عوامل کلیدی، عواطف کارکنان در محیط کار است. عواطف نه تنها بر ادراک کارکنان از رهبران خود تأثیر می‌گذارد، بلکه در شکل‌گیری نگرش‌ها، انگیزه‌ها و حتی نحوه پاسخ به اقدامات رهبری نقش‌آفرینی می‌کند. در عین حال، اعتماد به نفس خلاق می‌تواند نقش واسطه‌ای مهمی در این فرایند ایفا کند. به عبارت دیگر، عواطف مثبت در محیط کاری ممکن است از طریق افزایش اعتماد به نفس خلاق، زمینه‌ساز اثرگذاری بیشتر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارها و عملکرد کارکنان شود. با توجه به اهمیت این سه متغیر و روابط میان آن‌ها، خلای نظری و تجربی در زمینه شناخت دقیق نقش واسطه‌ای اعتماد به نفس خلاق در پیوند بین عواطف کارکنان و رهبری تحول‌آفرین احساس می‌شود. درک این سازوکار می‌تواند به مدیران و رهبران سازمانی در طراحی استراتژی‌های مؤثر برای بهبود جو عاطفی محیط کار، تقویت اعتماد به نفس کارکنان و در نهایت دستیابی به تحولات پایدار کمک کند. از این‌رو، از آنجاکه مطالعات بسیار محدودی در این ارتباط صورت گرفته است؛ لذا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد به نفس خلاق در رابطه عواطف با رهبری تحول‌آفرین، مطابق با مدل مفهومی ارائه شده در شکل ۱ می‌باشد.

^۳-Watson & Tellegen

^۴-Affect

^۵-Mood



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس ماهیت کمی و مبتنی بر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه عواطف مثبت و منفی و رهبری تحول‌آفرین با میانجیگری اعتماد به نفس خلاق است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی مدیران آموزش و پرورش شهر سمنان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می‌باشند که حجم نمونه ۲۳۰ نفر بدست آمد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

جمع‌آوری داده‌ها: برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه پرسش‌نامه استفاده گردید. برای سنجش عواطف مثبت و منفی از پرسش‌نامه واتسن، کلارک و تلگن (۱۹۸۸) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه حاضر از طریق بررسی نظر متخصصان بدست آمد. برای بررسی روایی صوری، نمونه پرسش‌نامه به چند نفر از اساتید نشان داده شد و درخواست گردید پس از مطالعه پرسش‌نامه، نظرات خود را در ارزیابی روایی محتوایی به‌خصوص موارد رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، قرارگیری سؤالات در جای مناسب خود، زمان تکمیل پرسش‌نامه و ضروری و غیرضروری بودن سؤالات اعمال نمایند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش گومز و گومز (۲۰۰۰) برابر با ۰/۸۵ بود که حاکی از ثبات درونی آن است.

در این پژوهش، جهت سنجش اعتماد به نفس خلاق از پرسش‌نامه استاندارد فیلان و یانگ^۶ (۲۰۰۳) استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۲ سؤال چندگزینه‌ای بوده و با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده بود. روایی و پایایی پرسش‌نامه مذکور توسط فیلان و یانگ (۲۰۰۳) و دار و همکاران (۲۰۲۲) به تأیید رسیده است و میزان ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش دار و همکاران (۲۰۲۲)، ۰/۸۸ و در پژوهش فیلان و یانگ (۲۰۰۳)، در گروه اول ۰/۹۰ و در گروه دوم ۰/۸۹ بدست آمده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مذکور در این پژوهش توسط متخصصان و خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی آن در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲۷ بدست آمد.

برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌آفرین از پرسش‌نامه باس و آلیو (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال و چهار مؤلفه‌ی نفوذ آرمانی (۷ ماده)، انگیزش الهام‌بخش (۴ ماده)، تحریک ذهنی (۵ ماده) و ملاحظه فردی (۴ ماده) است. همچنین روایی این ابزار مورد تأیید متخصصین قرار گرفته است و پایایی آن ۰/۹۰ گزارش شده است. انتخاب و استفاده از روش‌های آماری در هر پژوهش به عواملی از جمله ماهیت، موضوع پژوهش، اهداف و امکانات اجرایی محقق بستگی دارد. در تحلیل داده‌های کمی از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و با استفاده نرم‌افزارهای ^{۲۷}Spss و ^۴pls صورت استفاده شد. بنابراین از روش آمار توصیفی و استنباطی و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها

^۶- Phelan & Young

در ابتدا به‌منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
عواطف مثبت	۱								
عواطف منفی	۰/۷۵	۱							
ملاحظات فردی	۰/۵۹	-۰/۷۴	۱						
ترغیب ذهنی	۰/۶۲	-۰/۷۲	۰/۶۸	۱					
انگیزش الهام‌بخش	۰/۵۸	-۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۸۰	۱				
نفوذ آرمانی	۰/۶۶	-۰/۷۵	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۸۴	۱			
عواطف	۰/۹۳	-۰/۹۵	۰/۷۱	۰/۷۲	۰/۷۰	۰/۷۶	۱		
رهبری تحول‌آفرین	۰/۶۸	-۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۹	۱	
اعتماد به نفس خلاق	۰/۷۶	-۰/۸۲	۰/۶۳	۰/۶۳	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۷۱	۱

تمامی روابط در سطح ۹۵ درصد معنادار می‌باشد.

نتایج ماتریس همبستگی بین عواطف و رهبری تحول‌آفرین، گویای رابطه مثبت و معنادار بین عواطف مثبت و رهبری تحول‌آفرین است ($r = 0/68$ و $P \leq 0.01$). از بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و عواطف نیز بیشترین رابطه بین نفوذ آرمانی و عواطف مثبت وجود دارد ($r = 0/76$ و $P \leq 0.01$) که یک رابطه مثبت و معنادار است بدین معنی که با افزایش عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی، نفوذ آرمانی نیز بیشتر می‌شود. به‌منظور سنجش مدل اندازه‌گیری پژوهش روایی و پایایی آن مورد ارزیابی قرار گرفت به‌طوری‌که جهت ارزیابی روایی مدل از دو رویکرد روایی همگرا و واگرا و برای ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری، از دو آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های پایایی آلفای کرونباخ، ترکیبی و متوسط و روایی همگرا برای مدل اندازه‌گیری پژوهش

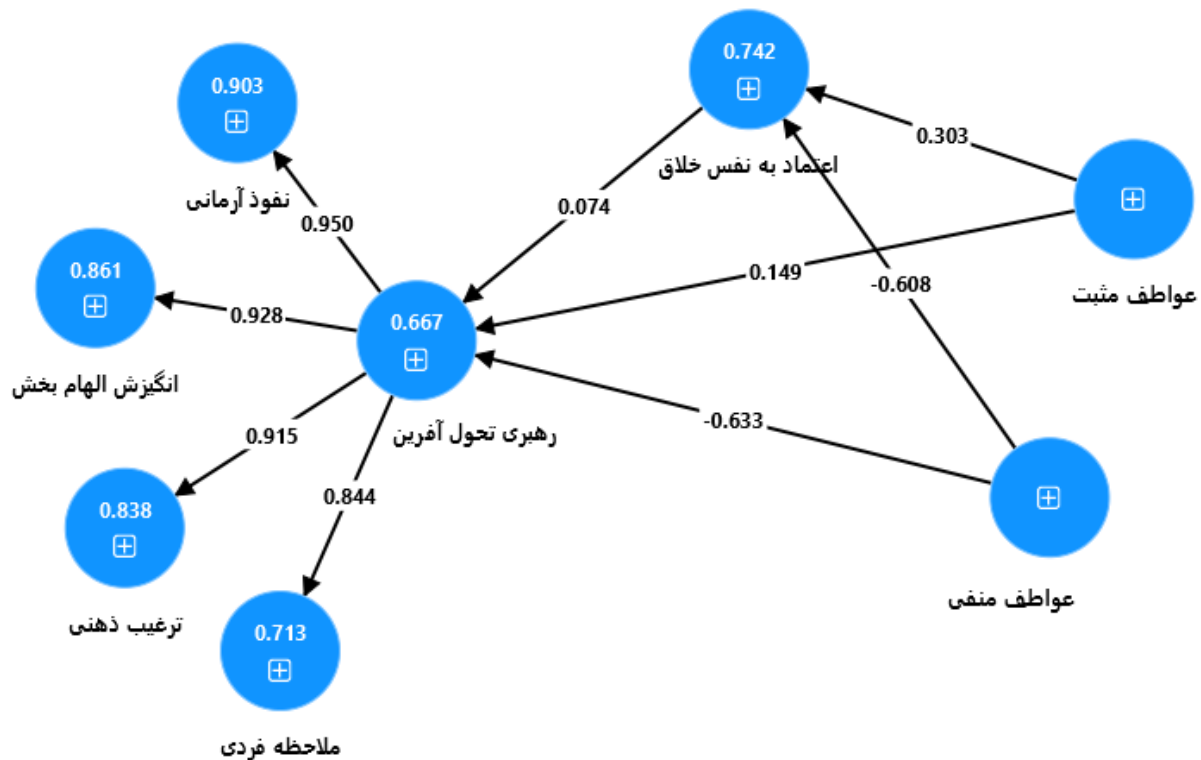
متغیرها	آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha)	پایایی ترکیبی (Composite Reliability)	روایی همگرا (AVE)
اعتماد به نفس خلاق	۰/۹۲۷	۰/۹۳۳	۰/۵۶۱
رهبری تحول‌آفرین	۰/۹۵۷	۰/۹۵۸	۰/۵۵۴
عواطف مثبت	۰/۸۳۶	۰/۹۲۲	۰/۵۸۳
عواطف منفی	۰/۹۱۹	۰/۹۲۴	۰/۵۸۴
حد قابل قبول	(Alpha > ۰,۷)	(CR > ۰,۷)	AVE > ۰,۵۰

همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (P دل‌وین و گلدشتاین) تمامی متغیرهای مربوط به مدل اندازه‌گیری بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت که پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید است. همچنین شاخص AVE در مورد همه متغیرها از مقدار ۰/۵۰ بیشتر است که خود دال بر تأیید روایی همگرای مدل اندازه‌گیری پژوهش است.

جدول ۳. روایی واگرا برحسب آزمون فورنل-لارکر

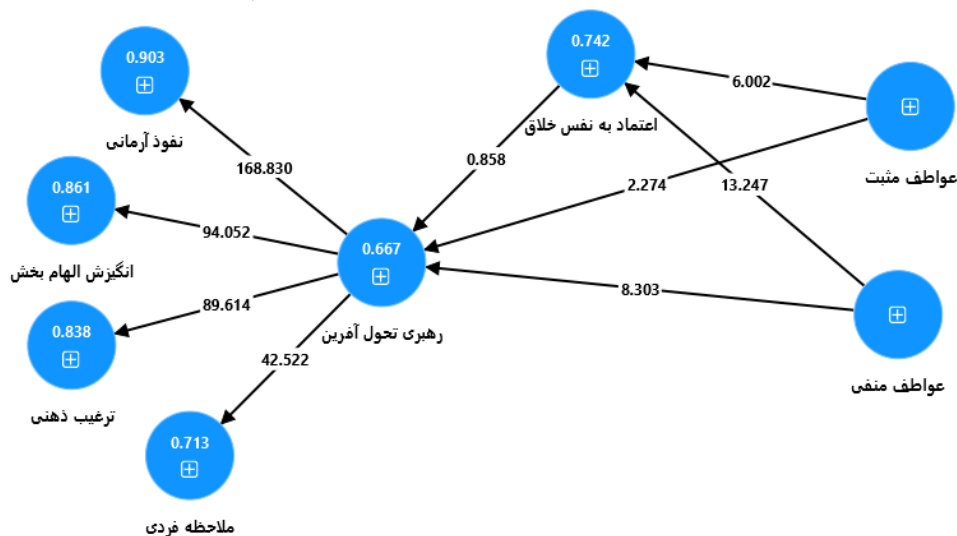
	۱	۲	۳	۴
۱. اعتماد به نفس خلاق	۰/۷۴۹			
۲. رهبری تحول‌آفرین	۰/۷۱۹	۰/۷۴۴		
۳. عواطف مثبت	۰/۷۳۶	۰/۶۸۷	۰/۷۶۴	

همان‌طور که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود جهت بررسی روایی تشخیصی یا واگرا، از شاخص فورنر-لارکر بهره گرفته شده است. نتایج به دست آمده نشان‌دهنده آن است که مقدار جذر واریانس استخراج‌شده (AVE) متغیرهای پژوهش از مقدار همبستگی میان آن‌ها در سایر خانه‌ها بیشتر است؛ که این خود بیانگر روایی تشخیصی یا واگرای مدل اندازه‌گیری پژوهش است. برازش آماری مدل اولیه با داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار pls مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب مسیر آن بر اساس مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برون‌زا از طریق متغیرهای واسطه‌ای درون‌زا روی رهبری تحول‌آفرین در شکل ۲ آورده شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

در شکل (۲) ضرایب مسیر مفروض در مدل مفهومی پژوهش و بارهای عاملی هر یک از مولفه‌ها با متغیر مربوطه قابل ملاحظه است. در شکل (۳) نیز معناداری (بر حسب آماره تی (t-value))، هر کدام از ضرایب مسیر ارائه شده است.



شکل ۳: مدل‌یابی معادلات ساختاری پژوهش در حالت تخمین معناداری (t-value)

جدول ۴. شاخص‌های برازش کلی مدل

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)	کمتر از ۰/۰۸ = خوب ۰/۰۸ تا ۱ = متوسط بیشتر از ۱ = ضعیف	۰/۰۷۱	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۰۴	برازش مناسب

چنانچه در جدول (۴) مشاهده می‌شود شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) برابر ۰/۰۷۱؛ شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر ۰/۹۰۴؛ است. با توجه به مقادیر شاخص‌های برازندگی همه آن‌ها نشان‌دهنده برازش مطلوب و قابل قبول مدل با داده‌های پژوهشی است و مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود. شاخص‌های تأیید الگوی معادلات ساختاری فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی الگو نیست، بلکه باید پارامترهای استاندارد بتا و گاما (ضرایب مسیر) و مقدار تی متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی از متغیر برون‌زای توانمندسازی استادان به متغیرهای درون‌زای عملکرد نوآورانه، اعتماد به نفس خلاق (ضرایب گاما) و از مسیر متغیرهای نهفته میانجی اعتماد به نفس خلاق (ضریب بتا) نیز وجود دارد که باید بررسی شود.

جدول ۵. برآورد ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تبیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
عواطف مثبت بر رهبری تحول آفرین	۰/۱۴۹	-	-	۰/۰۰۰
عواطف مثبت بر اعتماد به نفس خلاق	۰/۳۰۳	-	-	۰/۰۰۰
عواطف منفی بر رهبری تحول آفرین	-۰/۶۳۳	-	-	۰/۰۰۰
عواطف منفی بر اعتماد به نفس خلاق	-۰/۶۰۸	-	-	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس خلاق بر رهبری تحول آفرین	۰/۰۷۴	-	-	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس خلاق	-	۰/۷۴۲	۰/۷۴۰	۰/۰۰۰
رهبری تحول آفرین	-	۰/۶۶۷	۰/۶۶۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود نتایج ناشی از آزمون معناداری ضرایب مسیر نشان می‌دهد که تمامی ضرایب مسیر بتا و گاما معنادار می‌باشد ($t \geq 1/96$; $P \leq 0/001$). نتایج ضرایب اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر (جدول ۵) نشان می‌دهد که عواطف مثبت با اعتماد به نفس خلاق و رهبری تحول آفرین به ترتیب با ضریب مسیر ۰/۳۰۳ و ۰/۱۴۹ و عواطف منفی با رهبری تحول آفرین و اعتماد به نفس خلاق با ضریب مسیر -۰/۶۳۳ و -۰/۶۰۸ - همچنین اعتماد به نفس خلاق با رهبری تحول آفرین ۰/۰۷۴ اثرگذار بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که عواطف با سبک رهبری تحول‌آفرین رابطه دارد. این رابطه بیان می‌کند مدیرانی که عواطف و هیجانات مثبت رو تجربه می‌کنند در مقایسه با مدیرانی که عواطف و هیجانات منفی رو تجربه می‌کنند، بیشتر از سبک رهبری تحول‌آفرین استفاده می‌کنند. برخی از پژوهش‌های انجام‌شده، همگام با نتایج این پژوهش، رابطه عواطف و رهبری تحول‌آفرین را تأیید می‌کنند (تو و همکاران، ۲۰۱۵؛ کولینز و جکسون، ۲۰۱۵؛ مادرا و اسمیت، ۲۰۰۹؛ ایبرلی و فونگ، ۲۰۱۳). نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران با عواطف مثبت، مانند شادی، خوش‌بینی و اعتمادبه‌نفس بالا، نه تنها از خلاقیت بیشتری برخوردارند، بلکه به دلیل ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین، تأثیر عمیقی بر محیط کار می‌گذارند. این مدیران با جذب شخصیتی و توانایی الهام‌بخشی، اعتماد تیم را جلب کرده و فضایی پویا ایجاد می‌کنند که در آن ایده‌های نو تشویق می‌شوند. آن‌ها با نگرش

مثبت به چالش‌ها، انعطاف‌پذیری شناختی بالاتری از خود نشان داده و با تقویت روحیه جمعی، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشند. در مقابل، مدیران با هیجانات منفی نظیر خشم، اضطراب یا بدبینی، اغلب سبک رهبری آمرانه و کنترل‌گرانه در پیش می‌گیرند که منجر به کاهش اعتماد کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و افت خلاقیت می‌شود. تحقیقاتی مانند مطالعه گوتی و همکاران (۲۰۱۰) نیز مؤید این یافته‌هاست، چرا که نشان می‌دهد رهبران با عواطف منفی، تعصب بیشتری داشته و کمتر پذیرای ایده‌های جدید هستند، در حالی که رهبران مثبت‌نگر، ثبات عاطفی بالاتری در مواجهه با فشارهای کاری از خود نشان می‌دهند. بنابراین، تقویت هوش هیجانی و مدیریت عواطف در مدیران می‌تواند به بهبود اثربخشی رهبری، افزایش نوآوری و ایجاد محیط کاری سالم‌تر منجر شود.

یافته‌های مربوط به فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین عواطف و اعتماد به‌نفس خلاق رابطه‌ای معنادار وجود دارد. به‌طور مشخص، نتایج بیانگر آن بود که بین عاطفه مثبت و اعتماد به‌نفس خلاق، رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است، در حالی که بین عاطفه منفی و اعتماد به‌نفس خلاق، رابطه‌ای منفی و معنادار مشاهده شد. به عبارت دیگر، مدیرانی که نگرش مثبت‌تری دارند، معمولاً به توانایی‌های خلاق خود ایمان بیشتری نشان می‌دهند. این در حالی است که تجربه احساسات منفی می‌تواند موجب تردید افراد نسبت به مهارت‌های نوآورانه آن‌ها شود. با توجه به این یافته‌ها، به نظر می‌رسد مدیران برون‌گرا، پرانرژی و امیدوار که نگاه مثبتی به حرفه خود دارند، بهتر می‌توانند در محیط کار ایده‌پردازی کنند و برای چالش‌ها راهکارهای ابتکاری بیابند. چنین افرادی به دلیل برخورداری از عواطف سازنده، خود را در انجام وظایف حرفه‌ای کارآمدتر دیده و در نتیجه از جسارت خلاقانه بیشتری برخوردارند. برعکس، مواجهه مکرر با احساسات منفی می‌تواند این ظرفیت شناختی و انگیزشی را تحت تأثیر قرار دهد.

یافته‌های فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که اعتماد به نفس خلاق به‌عنوان نقش میانجی بین عواطف و رهبری تحول‌آفرین مؤثر واقع شده است و اثر غیرمستقیم عواطف بر رهبری تحول‌آفرین از طریق اعتماد به نفس خلاق معنی‌دار بوده و فرضیه تأیید می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش (جین و همکاران، ۲۰۱۵؛ جورج، ۲۰۰۰) همگام است. تحلیل نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران برخوردار از ویژگی‌های شخصیتی مثبت نظیر شادکامی، اعتمادبه‌نفس و شجاعت، از سطح بالاتری از وابستگی عاطفی و تعهد سازمانی برخوردارند. این گروه از مدیران نه تنها از استقلال عمل بیشتری در انجام وظایف حرفه‌ای خود برخوردارند، بلکه تمایل قوی‌تری برای تداوم همکاری با سازمان داشته و اهداف سازمانی را در اولویت تصمیم‌گیری‌های خود قرار می‌دهند. چنین ویژگی‌های شخصیتی مثبت، بستری مساعد برای ظهور سبک رهبری تحول‌آفرین فراهم می‌آورد که در آن مدیران قادرند با بینش آینده‌نگرانه، ایجاد اعتماد متقابل با کارکنان، تقویت انگیزه‌های درونی و حمایت همه‌جانبه از زیردستان، آنان را در مسیر تحقق اهداف سازمانی هدایت نمایند. یافته‌های این پژوهش که با نتایج مطالعه روبین، مانز و بومر (۲۰۰۵) نیز همسو است، حاکی از آن است که عواطف مثبت از طریق تقویت اعتمادبه‌نفس خلاقانه، به‌عنوان عامل میانجی، رفتارهای رهبری تحول‌آفرین را تسهیل می‌نماید. در مقابل، عواطف منفی با تضعیف این اعتمادبه‌نفس، مانع بروز چنین رفتارهای رهبری مؤثری می‌گردد. بر این اساس، به نظر می‌رسد سازمان‌ها می‌توانند با گزینش و انتصاب مدیرانی که از ویژگی‌های شخصیتی مثبت نظیر شادمانی، احساس افتخار و شجاعت برخوردارند و از رهبری تحول‌آفرین بالایی نیز بهره‌مند هستند، از مزایای سبک رهبری تحول‌آفرین شامل افزایش بهره‌وری، نوآوری و موفقیت‌های سازمانی بهره‌مند گردند. این رویکرد گزینشی می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مؤثر در مسیر توسعه سازمانی و ارتقای عملکرد مورد توجه قرار گیرد.

منابع:

- Barrett, L. F. (۲۰۰۶). Are emotions natural kinds?. *Perspectives on psychological science*, ۱(۱), ۲۸-۵۸.
- Barrett, L. F. (۲۰۰۶). Valence is a basic building block of emotional life. *Journal of Research Personality*, 40(۱), ۳۵-۵۵.
- Bommer, W. H., Dierdorff, E. C., & Rubin, R. S. (۲۰۰۷). Does prevalence mitigate relevance? The moderating effect of group-level OCB on employee performance. *Academy of management journal*, 50(۶), ۱۴۸۱-۱۴۹۴.
- Burns, J. M. (۱۹۷۸). *Leadership* New York. NY: Harper and Row Publishers.

- Collins, M. D., & Jackson, C. J. (۲۰۱۵). A process model of self-regulation and leadership: How attentional resource capacity and negative emotions influence constructive and destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 26(۳), ۳۸۶-۴۰۱.
- Carmeli, A. (۲۰۰۳). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of managerial Psychology*, 18(۸), ۷۸۸-۸۱۳.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (۲۰۰۶). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment—an empirical study in Taiwan. *The Business Review*, 6(۱), ۲۰۱-۲۰۷.
- Drucker, P. F. (۱۹۹۶). The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era. *San Francisco: jessey-Bass publisher*.
- Daus, C. S., & Ashkanasy, N. M. (۲۰۰۵). Basic Behavioral Science Research for Mental Health, a National Investment: Emotion and Motivation. *American Psychologist*, 50, ۸۳۸-۸۴۵.
- Eberly, M. B., & Fong, C. T. (۲۰۱۳). Leading via the heart and mind: The roles of leader and follower emotions, attributions and interdependence. *The Leadership Quarterly*, 24(۵), ۶۹۶-۷۱۱.
- Fisher, C. D. (۲۰۰۰). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 21(۲), ۱۸۵-۲۰۲.
- Forgas, J. P., & George, J. M. (۲۰۰۱). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(۱), ۳-۳۴.
- Grant, A. M. (۲۰۱۲). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 55(۲), ۴۵۸-۴۷۶.
- Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., & Gupta, A. (۲۰۱۰). Leadership, affect and emotions: A state of the science review. *The Leadership Quarterly*, 21(۶), ۹۷۹-۱۰۰۴.
- Gomez, R., Cooper, A., & Gomez, A. (۲۰۰۰). Susceptibility to positive and negative mood states: Test of Eysenck's, Gray's and Newman's theories. *Personality and Individual Differences*, 29(۲), ۳۵۱-۳۶۵.
- George, J. M. (۲۰۰۰). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human relations*, 53(۸), ۱۰۲۷-۱۰۵۵.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Chan, A. (۲۰۱۲). Leader Self and Means Efficacy: A multi-component approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(۲), ۱۴۳-۱۶۱.
- Johnson, W., & Krueger, R. F. (۲۰۰۶). How money buys happiness: genetic and environmental processes linking finances and life satisfaction. *Journal of personality and social psychology*, 90(۴), ۶۸۰.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (۲۰۰۴). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(۵), ۷۵۵.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (۲۰۰۰). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(۵), ۷۵۱.
- Jin, S., Seo, M. G., & Shapiro, D. L. (۲۰۱۶). Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(۱), ۶۴-۸۴.
- Li, W. D., Arvey, R. D., Zhang, Z., & Song, Z. (۲۰۱۲). Do leadership role occupancy and transformational leadership share the same genetic and environmental influences?. *The Leadership Quarterly*, 23(۲), ۲۳۳-۲۴۳.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (۱۹۹۰). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, ۱۰۸(۲), ۱۷۱.
- Madera, J. M., & Smith, D. B. (۲۰۰۹). The effects of leader negative emotions on evaluations of leadership in a crisis situation: The role of anger and sadness. *The Leadership Quarterly*, ۲۰(۲), ۱۰۳-۱۱۴.
- Robbins, S. P., & Butler, M. C. (۱۹۹۸). *Organizational behavior: concepts, controversies, applications*. Grundwerk. Prentice-Hall.
- Russell, J. A. (۲۰۰۳). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(۱), ۱۴۵.
- Russell, J. A., & Barrett, L. F. (۱۹۹۹). Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called emotion: Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۷۶, ۸۰۵-۸۱۹.
- Rowold, J., & Heinitz, K. (۲۰۰۷). Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS. *The Leadership Quarterly*, 18(۲), ۱۲۱-۱۳۳.
- Rubin, R. S., Munz, D. C., & Bommer, W. H. (۲۰۰۵). Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 48(۵), ۸۴۵-۸۵۸.
- Shin, S. J., Kim, T. Y., Lee, J. Y., & Bian, L. (۲۰۱۲). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal*, 55(۱), ۱۹۷-۲۱۲.
- To, M. L., Herman, H. M., & Ashkanasy, N. M. (۲۰۱۵). A multilevel model of transformational leadership, affect, and creative process behavior in work teams. *The Leadership Quarterly*, ۲۶(۴), ۵۴۳-۵۵۶.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (۲۰۰۳, November). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. In *17th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, ON, Canada; An earlier version of this study was presented at the aforementioned conference*. (Vol. ۱۲۹, No. ۶, p. ۹۱۴). American Psychological Association.
- Thiel, C., Griffith, J., & Connelly, S. (۲۰۱۵). Leader-Follower Interpersonal Emotion Management Managing Stress by Person-Focused and Emotion-Focused Emotion Management. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(۱), ۵-۲۰.
- Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (۲۰۱۳). A critical assessment of charismatic—Transformational leadership research: Back to the drawing board?. *The Academy of Management Annals*, 7(۱), ۱-۶۰.
- Vaill, P. B. (۱۹۹۶). *Learning as a way of being: Strategies for survival in a world of permanent white water* (Vol. ۲۱۶). Jossey-Bass.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (۱۹۸۸). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(۶), ۱۰۶۳.
- Watson, D., & Tellegen, A. (۱۹۸۵). Toward a consensual structure of mood. *Psychological bulletin*, 98(۲), ۲۱۹.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (۲۰۰۵). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 48(۳), ۴۲۰-۴۳۲.

Zhang, W., Wang, H., & Pearce, C. L. (۲۰۱۴). Consideration for future consequences as an antecedent of transformational leadership behavior: The moderating effects of perceived dynamic work environment. *The Leadership Quarterly*, 25(۲), ۳۲۹-۳۴۳.