

Investigating the effect of positive leadership on job stress with the mediator role of perceived organizational support and organizational creativity

Saeid Emamgholizadeh¹, Morteza movaghar², Minoo Saheboddari^{*3}

Abstract

Purpose : Today, we are witnesses of using positivism approach in organizations and work environments. Positive leadership style emphasizes the role of leaders in creating and developing a positive atmosphere in the organization.

objective the main aim of this research is to investigate the effect of positive leadership on job stress through the mediation of perceived organizational support and organizational creativity.

Methodology: The leading study has used survey method to collect data and correlation method for data analysis. The statistical population of the research was formed by the managers of information technology companies in Tehran province, 154 of whom were selected using the convenience sampling method. The main data collection tool is a combination of four standard questionnaires whose validity and reliability have been confirmed. SMARTplS3 software was used for data analysis.

Findings: The findings of this research showed that positive leadership had an effect on job stress, organizational creativity and perceived organizational support. Organizational creativity and perceived organizational support play a mediating role on the relationship between positive leadership and job stress. Also, perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational creativity.

Conclusion: The results of the analysis of the collected data show that when the leaders of the organization move towards applying positive leadership in their organization, job stress decreases. Also, organizational support and organizational creativity increase. The result of establishing such thinking is the fading of fear, stress and anxiety among employees.

Keywords: Positive leadership, Job stress, perceived Organizational support, Organizational creativity.

1. Assistant Professor, department of management, Faculty of social sciences and humanities, Shomal University, Amol, Iran. gholizadehsaeid@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. m.movaghar@umz.ac.ir

3. PHD student of Business Administration., Faculty of Economics and Administrative science, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. (Corresponding Author) sahebodari@gmail.com

بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت سازمانی

سعید امامقلی زاده^۱، مرتضی موقر^۲، مینو صاحب‌الداری^{۳*}

چکیده

موضوع: امروزه شاهد به‌کارگیری رویکرد مثبت‌گرایی در سازمانها و محیط‌های کاری هستیم. سبک رهبری مثبت‌گرا، بر نقش رهبران در ایجاد و توسعه فضای مثبت در سازمان تأکید می‌کند.
هدف: در این پژوهش، هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا، بر استرس شغلی، با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت سازمانی است.

روش: مطالعه پیش‌رو، جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش پیمایشی و برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی استفاده نموده است. جامعه آماری پژوهش را، مدیران شرکتهای فناوری اطلاعات استان تهران تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۵۴ نفر از این افراد انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ترکیبی از چهار پرسشنامه استاندارد است که روایی و پایایی آنها تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SMARTpIS3 استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری مثبت‌گرا بر استرس شغلی، خلاقیت سازمانی و حمایت ادراک‌شده تأثیر داشته و خلاقیت سازمانی و حمایت ادراک‌شده بر رابطه میان رهبری مثبت‌گرا و استرس شغلی نقش میانجی دارند.

نتایج: نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، نشان می‌دهد زمانی که رهبران سازمان، به‌سوی اعمال رهبری مثبت‌گرا در سازمان حرکت می‌کنند، استرس شغلی کاهش، حمایت سازمانی و خلاقیت سازمانی افزایش می‌یابد. دستاورد استقرار چنین تفکری کم‌رنگ شدن ترس، استرس و اضطراب در کارکنان است.
کلمات کلیدی: رهبری مثبت‌گرا، استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، خلاقیت سازمانی

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه غیرانتفاعی شمال، آمل، ایران

gholizadehsaeid@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

m.movaghar@umz.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. (نویسنده مسئول)

sahebodari@gmail.com

زندگی شغلی یکی از بخشهای مهم زندگی روزانه افراد است که باعث ایجاد استرس می‌شود. به علت ماهیت رقابتی محیط شغلی، بیشتر افراد در جهان بخش قابل توجهی از اوقات زندگی خود را برای اهداف مربوط به شغل خود می‌گذارند؛ بنابراین، نمی‌توان استرسهای زندگی شغلی افراد را نادیده گرفت. استرس حالت هیجانی و فیزیولوژیکی است که بهره‌وری، سودمندی، سلامت فردی و کیفیت شغل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. استرس شغلی نیز، نوعی استرس است که در محیط کار تجربه می‌شود، در نتیجه چندین عامل از قبیل سرمایه روان‌شناختی ضعیف، فشار کارهای اجرایی، ساعات کاری طولانی، ابهام در نقش، تعارض در نقش، رابطه ضعیف با مدیران، همکاران و زیردستان و خطرهای موجود در شغل به وجود می‌آید (بیگانه و همکاران، ۱۳۹۷).

معمولاً افراد درباره پیامدهای شغلی خود بسیار نگراناند. این مسئله ممکن است، حتی بر نحوه رفتار آنها با افراد دیگر از قبیل همکاران و مشتریان تأثیر داشته باشد. از سوی دیگر، متون تحقیق نشان داده است که نوع شغل افراد، در میزان ابتلای آنان به انواع فشارهای روانی تأثیر می‌گذارد. برای مثال، معلوم شده است ادراک خود گزارشی استرس‌سازهای شغلی، در میان جمعیت مشاغلی که با مباحث مالی سروکار دارند؛ بیشتر است. افراد شاغل در این حرفه‌ها، فشارهای روانی متعدد و تغییرات جسمی، هیجانی و اجتماعی را تجربه می‌کنند؛ بنابراین، از نظر جسمی، مستعد بیماری‌های قلبی و عروقی و زخم معده و از نظر هیجانی، مستعد افزایش حساسیت در روابط بین فردی، پرخاشگری، اضطراب و افسردگی و از نظر اجتماعی و شغلی نیز مستعد غیبت‌های مکرر از محیط کارند (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷).

از طرفی رقابت جهانی و نوآوری سریع در کسب و کارها؛ انگیزهای قوی برای تحقیق در مورد اهمیت خلاقیت ایجاد کرده است، در این زمینه پژوهشگران استدلال کردند که خلاقیت نه تنها می‌تواند منبع مزیت رقابتی باشد، بلکه می‌تواند منبع بقای سازمانی باشد (پان و همکاران^۱، ۲۰۲۰). در طول دهه‌ها تحقیق، پیش‌بینی‌کننده‌های متعددی از خلاقیت شناسایی شده‌اند که از عناصر روان‌شناختی تا سازمانی را شامل می‌شود (استندینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۶). با این حال، نقش عوامل منفی، به‌ویژه استرس شغلی نسبت به خلاقیت، به‌خوبی شناخته‌نشده است. هون و لوی^۳ (۲۰۱۶) در بررسی خود عنوان داشتند که استرس شغلی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر خلاقیت، مبنایست مورد توجه بیشتری قرار

1. Smith & Emerson
2. Pan et al
3. Standing et al
4. Hon & Lui

گیرد. یک متاآنالیز که توسط غفور و جارود^۱ (۲۰۲۱) انجام شد، حاکی از تأثیر مخرب عوامل استرس‌زای شغلی بر خلاقیت است. تخمین زده می‌شود که پیامدهای استرس شغلی و فرسودگی شغلی، سالانه هزینه‌ای بالغ بر ۲۰۰ میلیارد دلار در آمریکا بر جای می‌گذارد. اگرچه اضطراب و استرس، برای بیشتر افراد، واکنشی بهنجار و گذراست و موجب حفاظت آنان در برابر صدمات بالقوه می‌شود؛ ولی افراد دارای اضطراب زیاد، در صورت افزایش کار، به آسانی آزرده می‌شوند و دامنه عملکرد خلاقانه آنان در زمینه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می‌شود و کاهش تولید، افزایش خطاها و تصادف‌ها، کاهش سطح قضاوت و افزایش نارضایتی شغلی را به دنبال دارد. بنابراین، استرس هم برای افراد مبتلا به آن و هم برای مؤسسات پرهزینه است و عوارض ناشی از آن در قالب خستگی روانی و جسمی، زودرنجی و تحریک‌پذیری، تندخویی، اضطراب، افزایش فشارخون، عدم اعتماد به نفس و فقدان رضایت شغلی، فقدان انگیزه کاری و کاهش بهره‌وری بروز می‌کند (یوسف و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

از سویی دیگر، مطالعات نشان داده‌اند که سبک رهبری نامناسب می‌تواند بخش عظیمی از سرمایه‌سازمان و تلاشهای کارکنان شایسته را به منظور دستیابی به سطح بهره‌وری سازمان تباه کند. در مقابل، رهبری مناسب، تأثیری معناداری بر خلاقیت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دارد (امور و همکاران^۳، ۲۰۲۰). بر اساس تحقیقات انجام شده، یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های استرس شغلی، رفتارهای انحرافی سازمانی و فرسودگی شغلی در محیط‌های کاری، شکل مدیریت و سبک رهبری سازمان می‌باشد. سبک رهبری نشان‌دهنده طرز تفکر، جهانی‌بینی و شخصیت مدیران است. چنانچه سبک رهبری به‌طور نامناسبی انتخاب شود، منجر به کاهش کارایی افراد و عامل به وجود آورنده فشار روانی محسوب می‌شود. در واقع این رهبران سازمانی هستند که در تعامل با زیردستان، با جریان دادن دانش در سازمان و از میان برداشتن موانع دستیابی نیروی انسانی به نیازهای خود، زمینه را برای توسعه خلاقیت سازمانی نیروی انسانی مهیا می‌نمایند (لی و همکاران^۴، ۲۰۱۸).

در این بین، سبک رهبری مثبت‌گرا، از جمله رویکردهای تعاملی است که می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انگیزش نیروی انسانی، برای مشارکت در فرایندهای سازمانی و توسعه خلاقیت آن‌ها شود. به عبارتی، رهبری مثبت‌گرا در سازمان، سعی بر این دارد یک همپوشانی بین اهداف سازمانی و اهداف فردی ایجاد نماید و با کاهش تنش و استرس‌های شغلی، منجر به

1. Ghafoor and Jarrod

2. Yousaf et al

3. Amor et al

4. Li et al

توسعه خلاقیت سازمانی شود. رهبری مثبت‌گرا، همچنین عاملی حیاتی در گسترش حمایت سازمانی از کارکنان است. حمایت‌های سازمانی در فرایندهای شغلی موضوعی است که همواره نیروی انسانی به‌عنوان یک دغدغه به آن توجه دارد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). به‌عبارت‌دیگر، درزمینه انجام فعالیت‌های توأم با خلاقیت، یکی از مشکلات، استرس ناشی از انجام این ایده‌ها و درنهایت شکست آنهاست. اگر نیروی انسانی به این ادراک نرسد که رهبران و کلیهی بخش‌های سازمانی به حمایت از ایده‌های توأم با خلاقیت علاقه‌مندند، نمی‌توان انتظار داشت نیروی انسانی بر استرس خود غلبه نماید و زمینه را برای توسعه این قبیل فعالیت‌ها داشته باشد. این امر منجر به این شده است که حمایت‌های سازمانی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین الزامات کاهش استرس شغلی، توسعه خلاقیت سازمانی و اقدامات توأم با نوآوری در بین نیروی انسانی، مبدل شود (الساهی و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به مطالب یادشده، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا، بر استرس شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی و خلاقیت سازمانی است. همچنین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رهبری مثبت‌گرا با میانجی‌گری حمایت سازمانی و خلاقیت سازمانی سبب کاهش استرس شغلی کارکنان می‌شود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری مثبت‌گرا

رهبری مثبت‌گرا، برگرفته از روانشناسی مثبت‌گرا است. جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا، به رهبری مارتین سلیگمن^۱ شکل گرفت، که هدف آن تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت انسان، به‌جای ویژگی‌های منفی او است و در سازمان می‌تواند منشأ اثرهایی مثبت بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد (افتخاری و رحیمی، ۱۳۹۹). رهبری مثبت‌گرا، از زمان ظهور آن به صورت‌های مختلف تعریف شده است، اما هیچ تعریف یکپارچه‌ای در مورد آن وجود ندارد. رهبری مثبت‌گرا بر آن است تا همان‌طور که انرژی مثبت در طبیعت، سبب تقویت شکوفایی موجودات زنده می‌شود، با تأکید بر مثبت‌گرایی، پیامدهایی فوق‌العاده را برای فرد و سازمان به ارمغان آورد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). آراکاوا و گرینبرگ^۳ (۲۰۰۷) رهبران مثبت‌گرا را کسانی می‌دانند که بر پیروان خود تأثیر مثبت می‌گذارند، بنابراین تعامل و رفاه آن‌ها را افزایش می‌دهند. همچنین آن‌ها بیان می‌کنند که یک رهبر مثبت‌گرا، دارای یک سبک توضیحی خوش‌بینانه است که با طیف گسترده‌ای از نتایج عملکرد مثبت در حوزه

1 . Al Sahi et al
 2 . martin seligman
 3 . Arakawa & Greenberg

کاری، مرتبط است. رهبران مثبت‌نگر، رویکردی سیستماتیک و یکپارچه برای نقاط قوت و قابلیت‌های خود و همچنین پیروان و سازمان‌های خود اتخاذ می‌کنند. آن‌ها همچنین از حس درونی شده بالاتری از عاملیت، کنترل و ارزیابی مثبت از شرایط برخوردار هستند که آن‌ها را تشویق می‌کند تا به‌طور مثبت از نقاط قوت و قابلیت‌ها استفاده کنند و امکانات جدید را توسعه دهند (یوسف مورگان و لوتانز، ۲۰۱۳).

رهبری مثبت، از مطالعه روانشناسی مثبت و تحقیقات مغز تکامل یافته است و به دنبال درک بهتر نقش رهبران بر پیروان خود از طریق الگوبرداری مثبت و هدفمند است که منجر به افزایش احساسات و نتایج مثبت می‌شود. میسرا و میسرا^۲ (۲۰۱۲) معتقدند که رهبری مثبت‌گرا، متضمن داشتن چهار ویژگی شجاعت، اعتماد، اصالت و تواضع است. کامرون^۳ (۲۰۱۲) نیز چهار بعد اساسی رهبری مثبت‌گرا را جو مثبت، معناداری مثبت، روابط مثبت و ارتباط‌های مثبت می‌داند. رهبری مثبت‌گرا شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های حیاتی مانند عاطفه مثبت، ذهن آگاه، فضیلت‌مندی، یکپارچگی اخلاقی، ثبات عاطفی و امید است. سه مفهوم کامرون^۴ (۲۰۰۸) از رهبری مثبت به شرح زیر است: (۱) عملکرد انحرافی مثبت را تسهیل می‌کند. (۲) دارای یک سوگیری مثبت است، به این معنی که به سمت نقاط قوت مثبت به‌جای منفی گرایش دارد و (۳) خیر را در مردم تقویت می‌کند. از نظر کامرون، رهبری مثبت‌گرا، خوبی را در افراد تقویت می‌کند و فرمولی را ایجاد می‌کند که اخلاق فضیلت‌گرا + شمولیت = رهبری مثبت (سیسنا و شوکمن، ۲۰۲۰). رهبران مثبت‌گرا با ایجاد فضا و جوی مثبت در سازمان، خوشبینی، امیدواری و تابآوری موجود در سازمان را ارتقا می‌دهند، علاوه بر این، با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به نقاط ضعف افراد توسط مدیران یا رهبران می‌توان به قوتها و عملکرد باکیفیت آن‌ها اشاره داشت و اعتماد به نفس و خوشبینی را بین کارکنان سازمان یا شرکت افزایش داد و بدین‌وسیله عملکرد فردی و سازمانی را توسعه داد (حق‌پرست و رستگار، ۱۴۰۰).

حمایت سازمانی ادراک‌شده

مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده اولین بار توسط آیزنبرگر^۵، هانتینگتون، هاتکینستون و سوا در سال ۱۹۸۶ طرح گردید. بنا بر تعریف آیزنبرگر و همکارانش، کارکنان زمانی حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند که سازمان به همکاری و رفاه آنان ارزش قائل شود.

1. Youssef-Morgan & Luthans

2. Mishra, Mishra

3. Cameron

4. Cameron

5. Cissna, & Schockman

6. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

در حقیقت حمایت سازمانی ادراک شده حمایت سازمانی به عنوان باور کارکنان تعریف شده است که کارکنان اعتقاد دارند سازمان در محیط کار و انجام وظایف آن‌ها را، حمایت می‌کند و برای فعالیت‌های آنان ارزش قائل می‌شود (برتا و پریرا^۱، ۲۰۱۵). رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و همچنین جو سازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶).

خلاقیت سازمانی

خلاقیت، ایجاد ترکیبی از راه‌حلها، توسط افراد یا گروهها در یک روش جدید تعریف می‌شود. در واقع خلاقیت شیوه‌هایی از تفکر است که باعث تولید ایده‌های جدید می‌شود (بائر و همکاران^۲، ۲۰۰۳). خلاقیت سازمانی، به عنوان ایجاد یک محصول، خدمات، ایده، رویه یا فرآیند جدید ارزشمند و مفید توسط افرادی که با هم در یک سیستم اجتماعی پیچیده کار می‌کنند، تعریف شده است (وودمن، ساویر و گریفین^۳، ۱۹۹۳). عمل خلاقانه، زمانی که توسط یک فرد به تنهایی انجام شود، به اندازه کافی پیچیده است، مانند هنرمند، عکاس، نویسنده و غیره. حال تصور کنید که وقتی افراد تلاش می‌کنند در سیستمهای سازمانی خلاقیت ایجاد کنند، چه میزان پویایی نیاز است که افزایش یابد (پاسیو و کابرا^۴، ۲۰۱۰).

از پیامدهای خلاقیت می‌توان مطرح کرد که خلاقیت و نوآوری باعث رشد و شکوفایی استعدادها بوده و منجر به تحقق خود و موفقیت شخصی، حرفه‌ای و اجتماعی می‌شود. خلاقیت و نوآوری باعث افزایش کمیت و کیفیت محصولات و خدمات، تنوع محصولات و خدمات می‌شود. خلاقیت و نوآوری عامل کم شدن هزینه‌ها، اتلاف و هدر رفتن منابع می‌شود. همچنین خلاقیت و نوآوری، عامل افزایش انگیزه شغلی کارکنان سازمان، ارتقای سطح بهداشت روان و رضایت شغلی در کارکنان و کلید موفقیت مدیریت و کارکنان سازمان، بهبود بهره‌وری سازمان، رشد و پیشرفت سازمان است (عادل بابلان و همکاران، ۱۴۰۰). از دیگر پیامدهای خلاقیت سازمانی، نوآوری سازمانی می‌باشد (سانانتو^۵، ۲۰۱۷).

1. Berta & Perreira
2. Baer et al
3. Woodman, Sawyer & Griffin
4. Puccio & Cabra
5. Sutanto

استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی، دستخوش آن می‌شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (راس، آلتمایر و راسل^۱، ۱۹۸۹). فشارهای عصبی، عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار داده و آن‌ها را دچار حالات روانی خاصی کرده و رفتار و اعمالی را از خود نشان می‌دهند که در بازدهی سازمان منعکس می‌شود، نیروی انسانی سازمان را ضایع کرده و اهداف را دستخوش تزلزل می‌کند. مؤسسه ملی بهداشت و امنیت حرفه‌ای نیوش^۲ (۲۰۰۸) استرس شغلی را هرگونه پاسخ جسمانی یا روانی مضر که هنگام سازگار نبودن فرد و توانایی او با محیط شغلی ایجاد می‌شود، تعریف می‌کند. این پاسخ می‌تواند به صورت رفتارهای خشونت‌آمیز، حوادث و مصدومیت‌های کار یا بیماری‌های جسمانی مختلف و حتی مرگ بروز کند. استرس، کنش فرد را در قلمرو اجتماعی، روان‌شناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می‌کند و موجب نارضایتی شغلی، افزایش خطا در ضمن کار و کندی زمان واکنش می‌شود. به صورت روشن‌تر و ساده‌تر می‌توان چنین بیان کرد که استرس یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می‌دهد و نتیجه‌ای از تضاد یا موقعیت‌های چالش‌برانگیز در شغل است.

نشانه‌های استرس شغلی، عبارت‌اند از: نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری. نشانه‌های روانی، آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی، بروز می‌کنند؛ مانند: نارضایتی از شغل، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بی‌زاری و عدم نوآوری و خلاقیت، نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد، زیرا به‌دشواری می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی هستند. از جمله این نشانه‌ها، سردرد، بیماری‌های قلبی و عروقی و انواع آلرژی‌ها، اختلال در خواب و ناراحتی‌های تنفسی هستند. برخی از نشانه‌های رفتاری نیز عبارت‌اند از: خودداری از کار کردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری یا بی‌اشتهایی، رفتار ستیزه‌جویانه (راس، آلتمایر و راسل، ۱۹۸۹).

در این قسمت سعی شده است که خلاصه‌ای برخی از مهم‌ترین مطالعاتی که در حوزه تأثیرات رهبری مثبت‌گرا انجام شده است، ذکر شود.

1. Ross, Altmaier, & Russell.

2. NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)

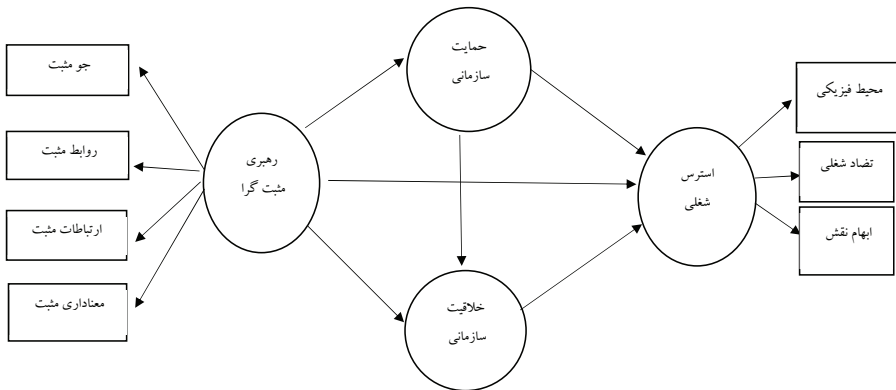
جدول ۱: پژوهش‌های پیشین در حوزه رهبری مثبت‌گرا

نام نویسندگان	عنوان پژوهش	نتایج پژوهش
کائوشال و میشر ^۱ (۲۰۲۰)	توسعه رهبری مثبت از طریق ادبیات: به سمت یک مدل انسان‌محور از رهبری و مدیریت	نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری خدمت‌گزار و رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
یان و همکاران ^۲ (۲۰۲۳)	رهبری مثبت و مشارکت کارکنان: نقش عاطفه مثبت کارکنان دولت و فردگرایی-جمع‌گرایی	رهبری مثبت‌گرا بر درگیری کارکنان با نقش میانجی عاطفه مثبت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین رهبری مثبت‌گرا با میانجیگری فردگرایی-جمع‌گرایی بر عاطفه مثبت کارکنان دولت تأثیر دارد.
سان ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)	تأثیر رهبری مثبت بر کیفیت کار و زندگی پزشکان خانواده: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ	رهبری مثبت‌گرا با نقش میانجی انگیزه پیشرفت و منابع مثبت بر کیفیت زندگی و کار پزشکان خانواده تأثیر دارد. همچنین در این پژوهش بر نقش تعدیلگری فرهنگ‌سازمانی در روابط فوق تأکید شده است.
بائورا و همکاران ^۴ (۲۰۱۹)	بررسی روابط تعیین‌کننده مدل بین رهبری مثبت، تأثیر، جریان و عملکرد	این پژوهش با مطالعه بین کارکنان رستورانهای استرالیا به این نتیجه رسید که رهبری مثبت‌گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین نظریه جریان، رابطه‌ی بین رهبری مثبت‌گرا و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند.
نل و همکاران ^۵ (۲۰۱۵)	بررسی رهبری مثبت، توانمندسازی روان‌شناختی، مشارکت کاری و رضایت از زندگی در صنایع شیمیایی	نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری مثبت‌گرا با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مستقیمی دارد.
داهل و یگ ^۶ (۲۰۱۸)	شکوفایی برای منافع مشترک: رهبری مثبت در آموزش عالی مسیحیان در دوران تغییر در صنعت آموزش	یافته‌ها این پژوهش نشان داد که بین رهبری مثبت‌گرا و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری است.
سپهوند و همکاران (۱۴۰۱)	اثر رهبری مثبت‌گرا بر افشاگری سازمانی با نقش میانجی ارباب روان‌شناختی	نویسندگان این پژوهش به بررسی اثر رهبری مثبت‌گرا بر افشاگری سازمانی با نقش میانجی ارباب روان‌شناختی پرداختند.
صفرزاده و ناغمی (۱۳۹۹)	تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار	نویسندگان اثر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی را در مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار بررسی کردند.

1. Kaushal & Mishra
2. Yan et al
3. Sun et al
4. Barua et al
5. Nel et al
6. Dahlvig

از این رو، با توجه به اهمیت و ضرورت رهبری مثبت گرا در شرکتهای حوزه فناوری اطلاعات و همچنین اثرات آن‌ها بر جنبه‌های مختلف سازمان، از جمله خلاقیت سازمانی، حمایت سازمانی و استرس شغلی، مطالعه‌ی حاضر به بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت سازمانی پرداخته است. بر اساس مبانی نظری مطرح شده، فرضیات پژوهش و مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

۱. رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی تأثیر دارد.
۲. رهبری مثبت گرا بر حمایت سازمانی تأثیر دارد.
۳. رهبری مثبت گرا بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد.
۴. حمایت سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد.
۵. خلاقیت سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد.
۶. حمایت سازمانی بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد.
۷. رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر دارد.
۸. رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجیگری خلاقیت سازمانی تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به لایه‌های مختلف پیاز پژوهش، پژوهش حاضر از نظر فلسفی در پارادایم اثبات‌گرایی قرار می‌گیرد، از نظر جهت‌گیری کاربردی و از نظر رویکرد قیاسی است، راهبرد پیمایشی دارد، تک روشی و دارای گونه کمی است و در افق زمانی مقطعی و محیط میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه به گردآوری داده‌ها می‌پردازد.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای ارزیابی مؤلفه‌ی استرس شغلی، از پرسشنامه‌ی هلریگل و اسلوکام^۱ (۱۹۹۶) بهره گرفته شده است که دارای سه بعد محیط فیزیکی، تضاد شغلی و ابهام نقش است و دارای ۱۰ گویه می‌باشد. همچنین برای بررسی مؤلفه‌ی حمایت سازمانی ادراک شده، از پرسشنامه تک‌بعدي آیزنبرگر^۲ (۱۹۸۶) که دارای ۸ گویه است، استفاده شده است. برای بررسی مؤلفه‌ی خلاقیت سازمانی، از پرسشنامه‌ی تک‌بعدي لیائو و وو^۳ (۲۰۱۳) که دارای ۱۵ گویه است، استفاده شده است. برای بررسی رهبری مثبت‌گرا، از پرسشنامه‌ی کامرون^۴ (۲۰۱۲) که دارای ۴ بعد و ۲۴ گویه می‌باشد، استفاده شده است.

در خصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، لازم به ذکر است که پایایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روایی همگرا تأیید شده است. برای پاسخ‌دهی به سؤالها، معیار پنج سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) استفاده شده و اعداد یک تا پنج، برای امتیازدهی به پاسخها به کار گرفته شده‌اند.

جامعه آماری پژوهش را مدیران شرکتهای حوزه IT استان تهران تشکیل داده‌اند که با توجه به آمار اعلام شده از سایت ictkey و سایت نماینده یاب این تعداد ۲۵۶ شرکت برآورد شد. در نهایت با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس از میان مدیران این شرکتها، ۱۵۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در انتها، جهت بررسی آزمون فرضیات و صحت مدل، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به بررسی آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته شده است.

1. Hellriegel and Slocum
2. Eisenberger
3. Liao and Wu
4. Cameron

اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی، در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی داده‌های جمعیت شناختی

درصد فراوانی	فراوانی		
۳۰,۵۲	۴۷	کمتر از ۱۰ سال	سابقه کاری
۴۰,۲۶	۶۲	۱۰ تا ۲۰ سال	
۲۹,۲۲	۴۵	بیش از ۲۰ سال	
۳۸,۳۱	۵۹	زن	جنسیت
۶۱,۶۹	۹۵	مرد	
۹,۷۴	۱۵	دیپلم	وضعیت تحصیلات
۳۵,۰۶	۵۴	کاردانی و کارشناسی	
۲۶,۶۲	۴۱	کارشناسی ارشد	
۲۸,۵۷	۴۴	دکتر	
۱۰۰	۱۵۴	مجموع	

در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزاری PLS جهت بررسی آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است. PLS نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و ایمون به شروط کمتری نیاز دارد (لیجاندر و همکاران، ۲۰۰۹). مزیت اصلی آن این است که در مقایسه با مدل‌سازی با لیزرل به تعداد کمتری نمونه نیاز دارد.

مدل‌سازی در PLS در دو مرحله انجام می‌شود؛ در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری باید از طریق تحلیل‌های پایایی و روایی بررسی گردد و در مرحله دوم مدل ساختاری، به وسیله‌ی برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل تحلیل می‌شود (هالند، ۱۹۹۹).

آزمون مدل اندازه‌گیری مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است. برای ارزیابی روایی همگرا، از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) و CR (پایایی مرکب) استفاده شد که نتایج این معیار برای ۴ متغیر پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. پایایی مرکب بالاتر از ۰,۷ و میانگین واریانس بالاتر از ۰,۵، دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها است. همان‌طور که از جدول ۳ مشخص است، تمام مقادیر پایایی

مرکب، بالاتر از ۰,۷ و مقادیر مربوط به میانگین واریانس بالاتر از ۰,۵ است و این مطلب مؤید آن است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر، در حد قابل قبولی است.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز، روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. اگر مقدار آلفای کرونباخ از ۰,۷۰ بیشتر باشد، پایایی سؤالات قابل قبول است. بهمنظور محاسبه پایایی پرسشنامه، نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS برای هر کدام از متغیرهای مستقل و وابسته، پایایی محاسبه شد که به‌صورت جدول زیر می‌باشد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود همهی سؤالات پرسشنامه از پایایی بالای ۰,۷۰ برخوردار هستند، که نشانگر درجه پایایی و قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه است. با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان دید پایایی پرسشنامه تأیید شده است. علاوه بر آلفای کرونباخ از پایایی شاخص نیز جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده شده است. پایایی شاخص نیز با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک‌سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰,۳ شود، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری مورد قبول است. ولی اگر مقدار بار عاملی میان یک سؤال و بعد مربوط به آن، کمتر از ۰,۳ شود، می‌توان آن سؤال را از مدل تجزیه و تحلیل‌های بعدی حذف کرد.

جدول ۳: بررسی پایایی و روایی سؤالات پرسشنامه

متغیرها	AVE	CR	آلفای کرونباخ
استرس شغلی	۰,۵۱۹	۰,۷۹۵	۰,۷۱۲
حمایت سازمانی درک شده	۰,۵۹۹	۰,۸۳۴	۰,۷۶۸
خلاقیت سازمانی	۰,۵۰۴	۰,۸۸۷	۰,۸۶۰
رهبری مثبت‌گرا	۰,۵۲۳	۰,۸۹۲	۰,۸۷۱

روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا به همبستگی پایین گویه‌های یک متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان اشاره دارد. بر اساس روش پیشنهادی فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول

۱ . Fornell-Larcker

است که جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بر این اساس روایی واگرایی قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در روش PLS، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس، حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. ماتریس روایی واگرایی در جدول ۴ ارائه شده است.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی) از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی واگرایی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرایی، می‌توان نتایج حاصل از مدل بیرونی را ارائه کرد.

جدول ۴. ماتریس سنجش روایی واگرایی

رهبری مثبت‌گرا	خلاقیت سازمانی	حمایت سازمانی	استرس شغلی	
			۰,۷۲۰	استرس شغلی
		۰,۷۷۳	۰,۷۰۱	حمایت سازمانی درک شده
	۰,۷۰۴	۰,۶۲۶	۰,۷۰۴	خلاقیت سازمانی
۰,۷۲۳	۰,۶۸۴	۰,۶۶۸	۰,۶۳۵	رهبری مثبت‌گرا

بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش به‌دست‌آمده

GOF	شاخص Q^2	شاخص R^2	ابعاد
		۰,۷۰۶	استرس شغلی
		۰,۴۷۴	حمایت سازمانی درک شده
	۰/۶۱۷	۰,۳۹	خلاقیت سازمانی
		-----	رهبری مثبت‌گرا

ضریب تعیین نشان از تأثیر متغیر برونزا بر متغیر درون‌زا دارد. این معیار قابلیت کاهش خطاها در مدل اندازه‌گیری و افزایش واریانس بین سازه و شاخصها را دارد و صرفاً در PLS کنترل می‌شود. سه مقدار ۰,۱۰، ۰,۲۳ و ۰,۵۷ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شدت رابطه شده‌اند که با توجه به مقدار ضریب تعیین به‌دست‌آمده از جدول ۴، مقدار ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا در حد قابل قبولی است.

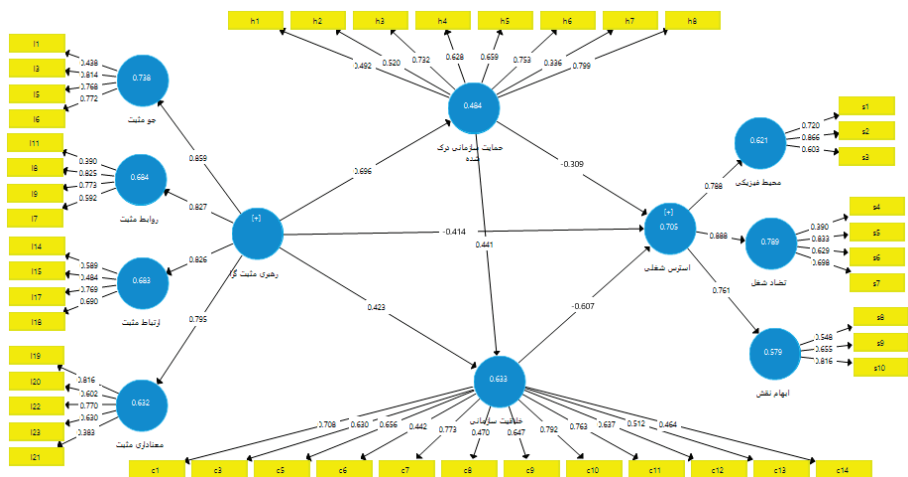
کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیشبینی (Q^2) محاسبه می‌گردد. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیشبینی به روش چشم‌پوشی می‌باشد، که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زا انعکاسی را پیشبینی کند (طباطبایی و جهانگرد، ۱۳۹۵). در مورد شدت قدرت پیشبینی مدل، سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی تعیین نمودهاوند که با توجه به میزان به‌دست‌آمده، برای تمامی متغیرهای جدول فوق، این میزان قابل قبول است.

معیار نیکویی برازش (GOF) مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید که توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع شد و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰,۰۱ و ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی نمودند؛ که با محاسبه مدل مقدار قوی برازش شد.

1. Tenenhaus et al

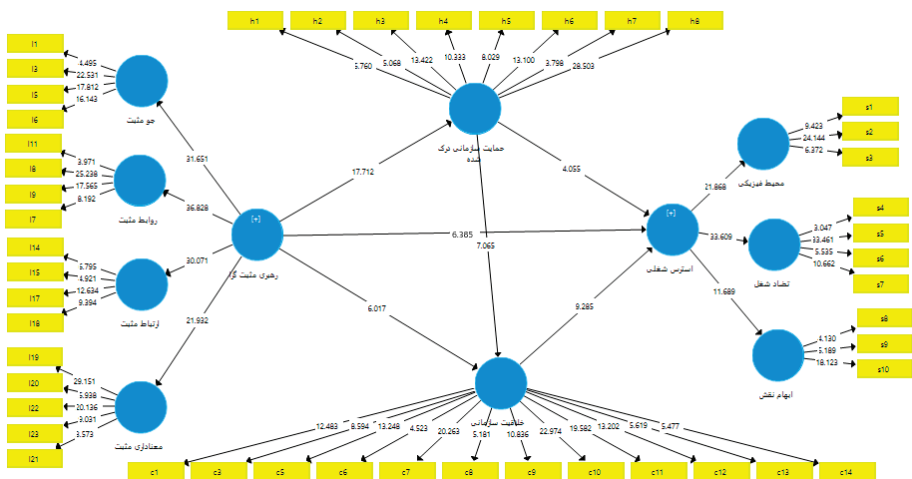
مدل تحلیل مسیر برای فرضیات پژوهش

در این بخش، به بررسی ضرایب میان متغیرهای پژوهش پرداخته شده است که به آن‌ها ضرایب اثر رگرسیون در روابط میان متغیرها، اطلاق می‌گردد. در این ضرایب، تأثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته و یا به عبارتی اثر آن‌ها بر روی متغیرهای وابسته تعیین می‌شود.



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی با حداقل مربعات جزئی

اصلی ترین معیار برای سنجش رابطه میان سازه‌ها در مدل، اعداد معناداری t می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد، از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه میان سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح 95 درصد اطمینان است.



شکل ۳: تحلیل عاملی تأییدی (آماره t -value)

طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر (بیانگر شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان) و آماره t ، رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی، تأثیر منفی و معنا دارد و همچنین رهبری مثبت گرا بر خلاقیت سازمانی و حمایت ادراک شده کارکنان نیز تأثیر مثبت و معنا دارد. حمایت سازمانی درک شده نیز بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد. حمایت سازمانی درک شده و خلاقیت سازمانی بر استرس شغلی، تأثیر منفی و معنا دار دارند. در نهایت نتایج نشان می‌دهد، رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی، با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت سازمانی تأثیر منفی و معنا دار دارد.

جدول ۶. بررسی نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری	رد یا تائید فرضیه
رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی تأثیر دارد.	-۰,۴۱۴	۶,۳۶	۰,۰۰۰	رد فرض صفر
رهبری مثبت گرا بر حمایت سازمانی تأثیر دارد	۰,۶۶۶	۱۷,۷۱	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر
رهبری مثبت گرا بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد	۰,۴۲۳	۶,۰۱	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر
حمایت سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد	-۰,۳۰۹	۴,۰۵	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر
خلاقیت سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد	-۰,۶۰۷	۹,۲۸	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر
حمایت سازمانی بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد	۰,۴۴۱	۷,۰۶	۰,۰۰۰	رد فرض صفر
رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر دارد	-۰,۴۸۵	۶,۱۸	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر
رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی با میانجی‌گری خلاقیت سازمانی تأثیر دارد	-۰,۶۶۷	۱۱,۷۸	۰,۰۰۰۰	رد فرض صفر

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا، بر استرس شغلی، با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت سازمانی، با استفاده از یک مدل مفهومی انجام شد. بر اساس نتایج پژوهش انجام شده، رهبری مثبت گرا بر استرس شغلی، خلاقیت سازمانی و حمایت درک شده تأثیر معناداری دارد. در تبیین این نتایج باید گفت، وقتی رهبری مثبت گرا در سازمان / شرکت حاکم شود، باعث می‌شود، ترس، استرس و اضطراب در میان کارکنان کم‌رنگتر شود و مدیران دیدگاه خوش‌بینانه‌تری نسبت به دیگر همکاران پیدا کنند، اعتماد بین آنها افزایش یابد، مدیران به دنبال برقراری جلسات گفتگو و تبادل نظر باشند، درصد برقراری روابط اجتماعی سازنده باشند، از روابط مخرب تا حد امکان اجتناب کنند، سطح

همکاری افزایش یابد و افراد سازمان میل بیشتری به اشتراک ایده‌های خلاقانه خود با دیگران داشته باشند و به دنبال حل مسائل از طریق تصمیم‌گیری جمعی باشند و علاوه بر تحقق اهداف سازمانی رشد شخصی و حمایت اجتماعی افراد نیز مدنظر قرار گیرد.

از سوی دیگر، هنگامی که زبان مثبت و حمایتی، جایگزین زبان منفی و نکوهش گردد، یعنی رهبران سازمان به جای اینکه به بیان نکوهش، نارضایتی و بدبینی یا بیاحترامی به دیگران بپردازند، به دنبال قدردانی، حمایت، کمکرسانی، تأیید و تمجید باشند، افراد احساس ارزشمندی می‌کنند و سعی می‌کنند که فعالیت خود را به‌دوراز هرگونه تنش و استرس شغلی؛ به نحو احسن انجام دهند و با دریافت احترام و اعتماد رهبر، خود را موظف به افزایش همکاری می‌دانند. افسر و بادیر^۱ (۲۰۱۶) نیز در مطالعات خود به نتایج مشابه رسیدند و عنوان داشتند، رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیرگذار است.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه اول پژوهش، رهبری مثبت‌گرا بر کاهش استرس کارکنان تأثیر دارد. این نتایج با دستاورد پژوهش حدادیان و زارعی^۲ (۲۰۱۶) مبنی بر اینکه رهبری زهرآگین^۳ که در طرف مقابل رهبری مثبت‌گرا می‌باشد، منجر به افزایش استرس شغلی، در کارکنان می‌شود و همچنین رهبری مثبت‌گرا، سبب کاهش تنش و استرس شغلی در کارکنان می‌شود، همسو است. علاوه بر این، حمایت سازمانی نیز، سبب کاهش استرس در کارکنان می‌شود. پژوهش سالیستیان و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نشان داد، حمایت سازمانی، تأثیر منفی و معنادار، بر استرس کارکنان دارد که این مسئله با نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه چهارم این پژوهش همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش تانگچیر است و اریابودهی‌چونگک^۵ نشان داد، خلاقیت سازمانی سبب کاهش استرس شغلی کارکنان می‌شود که با نتایج فرضیه پنجم این پژوهش، همخوان و هماهنگ است.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه دوم، رهبری مثبت‌گرا بر حمایت سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد که با نتایج پژوهش ماراشده و البدرین^۶ (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر رفتار رهبری، بر سرمایه روان‌شناختی: نقش میانجی حمایت سازمانی، هم‌راستا می‌باشد. در راستای نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه سوم، رهبری مثبت‌گرا بر خلاقیت سازمانی،

1. Afsar & Badir
2. Hadadian & Zarei
3. TOXIC LEADERSHIP
4. Sulistyian et al
5. Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs
- 6 Marashdah & Albdaeren

تأثیر مثبت و معنادار دارد که با نتایج پژوهش هاگسدوتیر^۱ (۲۰۱۱) مبنی بر اینکه کلید افزایش خلاقیت سازمانی، رهبری مثبت گرا است، همخوانی دارد. همچنین حق پرست و رستگار (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی، عینیشدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان پرداختند. بائورا و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی بر نقش رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه و خلاقیت سازمانی، تأیید کردند که یافته‌های این پژوهش‌ها، با نتایج پژوهش حاضر همخوان و هماهنگ است. در زمینه افزایش خلاقیت سازمانی، اهمیت حمایت سازمانی را نباید نادیده گرفت. پژوهش ژانگ و وی^۲ (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که حمایت سازمانی، سبب افزایش خلاقیت سازمانی می‌گردد که این مسئله با نتایج به دست آمده از فرضیه ششم پژوهش حاضر هم‌راستا است. در آخر فرضیه هفتم و هشتم، این پژوهش نشان داد، رهبری مثبت گرا با نقش میانجی حمایت سازمانی و خلاقیت سازمانی، سبب کاهش استرس در کارکنان می‌شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد، رهبران سازمان با مثبت‌گرایی، توانایی تحقق اهداف سازمان را در سایه‌ی حمایت از کارکنان خود، در راستای بروز خلاقیت و نوآوری خواهند داشت. این رهبران می‌توانند به‌جای تشخیص نقاط ضعف، به دنبال شناسایی نقاط قوت افراد و تقویت آن‌ها بوده و در ارزیابی‌ها، بیشتر نقش حمایتی را در نظر بگیرند، بنابراین می‌توانند جوی دوستانه‌تر را ایجاد نمایند، فرهنگ مبتنی بر مشارکت و تسهیم ایده‌های بروز را در سازمان رواج دهند، اعضا را تهییج کنند که نظرات خود را دربارهی مسائل و فشارهای شغلی بیان کرده و بدون استرس به بیان نظرات و خواسته‌های خود بپردازند، در مقابل رهبران نیز با فراهم آوردن امکانات مادی و معنوی لازم، اشتیاق کارکنان برای انجام امور محوله را به بهترین شکل برانگیزند.

با توجه به مطالب عنوان شده و نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود که کارکنان و مدیران سازمان، به‌منظور عین‌شدن در شغل باید عوامل رهبری مثبت گرا (جو مثبت، ارتباط و روابط مثبت و...) را بیشتر مورد توجه قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مدیران، ارتباطات در سطح سازمان را، بیشتر به سمت ارتباطات حمایتی پیش برند و از این طریق، باعث کاهش استرس شغلی و افزایش اشتیاق شغلی گردند. برای مدیران و سرپرستان بخش‌های مختلف سازمان، کارگاه‌های آموزشی، به‌منظور بهبود رهبری مثبت گرا برگزار شود، تا مدیران بتوانند جو سازمان را به سمت مثبت‌گرایی ببرند. پیشنهاد می‌شود سازمانها و شرکتها برای نیل به سطوح بالای شایستگی سازمانی، با بهره‌گیری از سبک رهبری مثبت گرا، زمینه‌های رفتارهای نوآورانه و خلاقانه را فراهم سازند. از این رو، شرکتها می‌توانند بانفوذ، ترغیب و انگیزش

1. Hauksdóttir

2. Zhang & wee

پیروان و کارکنان خود، زمینه را برای تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده‌های خلاقانه فراهم کنند.

با توجه به اینکه طرح پژوهشی مورداستفاده از روش‌های توصیفی - همبستگی است و ممکن است متغیرهای دیگر در آینده شناسایی شوند و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهند، بنابراین یافته‌های این‌گونه پژوهش‌ها را باید با احتیاط تفسیر کرد. این پژوهش از نظر جامعیت جامعه آماری، محدودیت دارد؛ زیرا صرفاً مدیران حوزه صنعت IT در تهران را مورد بررسی قرار داد و باید مدیران در صنایع دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه نیز به دلیل احتمال درک نشدن درست و کامل سؤالات توسط پاسخ‌گویان، محدودیت‌های ذاتی دارد.

منابع

افتخاری، فرزاد و رحیمی، حمید. (۱۳۹۹). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان مدارس کاشان). فصل‌نامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۲)، ۱۰۱-۱۲۴.

بیگانه، جمال؛ ابوالقاسمی، جمیله؛ علی محمدی، ایرج؛ ابراهیمی، حسین؛ ترابی، زهرا؛ اشتری نژاد، آزاده. (۱۳۹۷). بررسی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان پرستاران. مجله دانش و تندرستی، دوره ۱۳، شماره ۱،

حقوق پرست، کتابیون؛ رستگار، عباسعلی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجزین شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی سال دهم شماره ۱۴۳۳-۱۷۲.

حیدری، مرضیه؛ قریانی دولت‌آبادی مسعود؛ محمد جانی، صدیقه. (۱۳۹۶). بررسی روابط چندگانه میان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا، اشتیاق شغلی و نشاط اجتماعی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۴.

سپهوند، رضا؛ فتاحی چکنی، فریبرز؛ عظیمی، حسین. (۱۴۰۱). اثر رهبری مثبت‌گرا بر افشاگری سازمانی با نقش میانجی ارباب روان‌شناختی. نشریه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی - شماره ۶۳، ۱-۲۶.

صفرزاده، سمیرا؛ ناعمی، علی محمد. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر اشتیاق به کار با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مقطع متوسطه شهر سبزوار. نشریه مدیریت و چشم‌انداز آموزش. دوره دوم، شماره پنجم، ۶۹-۹۲.

طباطبایی، سید سجاد، جهانگرد، حمیده. (۱۳۹۵). تحلیل ساختاری خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیر شغلی با میانجی‌گری ابعاد فرصت‌یابی حرفه‌ای، فصل‌نامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، دوره ۱۱، شماره ۴۷، ۸۵-۱۱۲.

عادل بابلان، زاهد؛ معینی کیا، مهدی؛ صاحب‌دل، سهیلا؛ فروغی، فردین. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. نشریه رویکردهای

- پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. سال پنجم، شماره ۵۹، جلد هشتم، ص ۱۲۱-۱۳۷.
- 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
- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z., & Hossan, C. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in Petroleum Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 811-830.
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-888.
- 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.
- Baer, M., Oldham, G. R., & Cummings, A. (2003). Rewarding creativity: when does it really matter?. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 569-586.
- 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*.145-163 ,(2)53 ,
- Berta W ,.Perreira T” (2015) .Increasing OCB :The influence of commitment, organizational support and justice ,“*Strategic HR Review*.13-21:(½) 14 ,
- Cameron ,K .S .(2008) .Positive leadership .San Francisco :Berrett-Koehler Publishers ,Inc.
- Cameron ,K .(2012) .Positive leadership :Strategies for extraordinary performance. Berrett-Koehler Publishers.
- Cissna ,K & ,.Schockman ,H .E .(2020) .Finding the key to positive leadership: Applying virtue ethics and inclusivity .*New horizons in positive leadership and change :A practical guide for workplace transformation*, 207-227.
- 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.
- Eisenberger ,R ,.Huntington ,R ,.Hutchison ,S & .Sowa ,D.(1986) .Perceived organizational support .*Journal of Applied Psychology* .500-507 ,(3)71,Retrieved from classweb.uh.edu/.../wp_22/...Perceived_Organizational_Support.pdf

- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Ghafoor Azka and Jarrod Haar. (2021). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight.0048-3486/htm>.
- Hadadian, Z. & Zarei, J. (2016). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84-89.
- Hauksdóttir, F. B. (2011). Positivity: A key for enhancing creativity. Enhancing organizational creativity through positive leadership (Doctoral dissertation)
- Hon, A. H., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862-885.
- Kaushal, N., & Mishra, S. (2020). Developing positive leadership through literature: Towards a human-centric model of leadership and management. *New Horizons in Positive Leadership and Change: A Practical Guide for Workplace Transformation*, 333-348.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*.
- Liljander, V., Polsa, P., & Van Riel, A. (2009). Modelling consumer responses to an apparel store brand: Store image as a risk reducer. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 16(4), 281-290.
- Marashdah, O., & Albdareen, R. (2020). Impact of leadership behavior on psychological capital: the mediating role of organizational support. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 46.
- Mishra, A.K., Mishra, K.E. (2012). "Positive organizational scholarship and trust in leaders", in: Cameron, K.S., Spreitzer, G.M. (Eds.). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, Oxford University Press, Oxford/New York, 449 – 461.
- 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), 1-33.

- NIOSH, (2008). Exposure to Stress: Occupational Hazards in Hospitals. Department of Health and Human Services, Centers for Diseases Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Workplace Safety and Health, U.S.A.
- Pan, W., Sun, L.Y. and Lam, L.W. (2020), "Employee-organization exchange and employee creativity: a motivational perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 31 No. 3, pp. 385-407.
- Puccio ,G .J & ,Cabra ,J .F .(2010) .Organizational creativity :A systems approach.
- Rhoades L ,Eisenberger R" (2002) .Perceived organizational support :A review of the literature , "Journal of Applied Psychology, 87(4), pp. 698-714.
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of counseling psychology*, 36(4), 464.
- Smith ,Kenneth J & ;Emerson ,David J" ,(2017) .An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm", *Advances in Accounting*, 37, PP. 1-14.
- Standing, C., Jackson, D., Larsen, A.C., Suseno, Y., Fulford, R. and Gengatharen, D. (2016), "Enhancing individual innovation in organisations: a review of the literature", *International Journal of Innovation and Learning*, Vol. 19 No. 1, pp. 44-62.
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M., Rizal, N., & Lukiana, N. (2020). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress.
- Sun, W., Huang, X., Chen, X., Wu, Y., Huang, Z., Pang, Y., & Zhang, H. (2023). The effects of positive leadership on quality of work and life of family doctors: The moderated role of culture. *Frontiers in Psychology*, 14, 1139341.
- Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128-135.
- Tenenhaus ,M ,Amato ,S ,Esposito Vinzi ,V ,(2004) ,.A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling ,*Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova, pp. 739-742.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.

- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.
- Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Liang, S. (2023). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism. *Current Psychology*, 42(11), 9109-9118.
- Yousaf, S., Rasheed, M.I., Hameed, Z. and Luqman, A. (2020), “Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry”, *Personnel Review*, Vol. 49 No. 3, pp. 755-773, doi: 10.1108/PR-11-2018-0478
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Positive leadership: Meaning and application across cultures.
- Zhang ,L ,.Bu ,Q & ,.Wee ,S .(2016) .Effect of perceived organizational support on employee creativity :Moderating role of job stressors .*International Journal of Stress Management*, 23(4), 400.