

بررسی روابط سرمایه شناختی و یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه شغلی با نقش میانجی خود رهبری بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های ارومیه در سال ۱۴۰۴_۱۴۰۳

جواد کیهان^۱، بهرام فتح الهی^۲

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه.

چکیده

در دو دهه اخیر، عملکرد سازمانی به یکی از موضوع های مورد توجه و جذاب تبدیل شده و این تمایل هم در زمینه های پژوهشی و هم در زمینه های کاربردی به بروز نوآوری های بسیاری منجر شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سرمایه روان شناختی و یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه شغلی با تاکید بر نقش میانجی خود رهبری در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه به تعداد ۳۱۱ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۱۷۰ نفر محاسبه و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد و تحلیل داده ها با به کارگیری مدل سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار SmartPLS انجام شد.

واژه های کلیدی: سرمایه روانشناختی، یادگیری سازمانی، عملکرد نوآورانه شغلی و خودرهبری

مقدمه

در دنیای امروز کسب و کارها و سازمان ها دائما در حال تغییر و تحول هستند (مکجنسی و آیتکین، ۲۰۱۶).^۱ با توجه به این تغییرات، سازمان ها نمی توانند در موفقیت عملکرد خود اطمینان حاصل نمایند، لذا در پاسخ به تغییرات موجود و بهبود سطح عملکرد خود، به شکل های مختلف نوآوری روی می آورند. (دامن پور، ۲۰۱۶). برخورداری از سرمایه روان شناختی باعث افزایش عملکرد شغلی و نوآوری می شود. سرمایه روان شناختی سازمان: روان شناسی با روان شناختی دارای اشتراکات و افتراقاتی است. روان شناختی بخشی از کارکرد و توانمندی آن را در موضوع مدیریت نهاد، سازمان، جامعه و دولت ورود پیدا می کند. (نوربخش علیرضا. ۱۴۰۱). «سرمایه روان شناختی سازمان به معنای مهارت ها و دانش است و به توانایی های کارمندان اشاره دارد. این سرمایه برای عملکرد شغلی، عملکرد سازمانی و رفاه کارمندان حائز اهمیت است. همچنین به مجموعه منابعی گفته می شود که فرد می تواند برای بهبود عملکرد خود در شغل و موفقیت خود استفاده کند». (نوربخش علیرضا. ۱۴۰۱). سرمایه روان شناختی یک موقعیت توسعه ای و احساس نیاز مداومی است که برای ارتقای مهارت ها، توانمندی ها و ظرفیت های فردی و جمعی در سازمان تعریف می شود. (نوربخش علیرضا. ۱۴۰۱). انواع سرمایه روان شناختی: انواع سرمایه شناختی عبارتند از: خوش بینی، امیدواری، اعتماد به نفس و تاب آوری. خوش بینی، نگرشی مثبت است به جهان پیرامون و فرد خوش بین با چنین نگرشی در تلاش است که دنیا را به صورت بهتری ببیند. (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۶، به نقل از حسن پور، ۱۳۹۶).^۲ افراد خوش بین باور دارند برای اینکه اتفاق خوبی بیفتد، باید برای آن کار کنند. (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۹). به عبارت دیگر، افراد امیدوار برای رسیدن به اهدافشان سخت کار می کنند و اگر کاری که انجام می دهند جواب نداد، دوباره تلاش می کنند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۸).^۳ تاب آوری یعنی وقتی فرد با مشکلات و سختی ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت ها و مسئولیت بیشتر احاطه می شود، برای رسیدن به موفقیت، تلاشش را بیشتر کند (لوتانز ۲۰۱۹/۱۳۹۹ ترجمه رضایی منش، تقی زاده وکاهه ۴). تاب آوری به عنوان ظرفیت روان شناختی تعریف شده است که به وسیله آن افراد می توانند به طور موفقیت آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند (گیترمین و جرمن، ۲۰۱۸).^۵ تاب آوری یعنی اینکه افراد چگونه می توانند مشکلات زندگی خود را در عین داشتن استرس و فشار با موفقیت سپری کنند. (استورات و همکاران، ۲۰۱۹).^۶ تاب آوری یک فرایند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط استرس زا و چالش انگیز است. به بیان دیگر تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط دشوار است (کانر و دیویدسون، ۲۰۲۱).^۷ اعتماد به نفس به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص در موقعیت های معین تعریف شده است (باندورا، ۲۰۱۹).^۸ اعتماد به نفس ریشه در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا دارد، بندورا در سال ۲۰۱۷ برای اولین بار مفهوم خودکارآمدی را مطرح ساخت و در نظام بندورا منظور از نظام اعتماد به نفس همان، احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است

¹ Mc Jenesi & Aitkeen, 2016

² Luthans, et al, 2016

³ Luthans, et al, 2016

⁴ Luthans, et al, 2019 - ۱۳۹۹، ترجمه رضایی منش، تقی زاده وکاهه

⁵ Gitterman & germin, 2018

⁶ Stuarate & et al, 2019

⁷ Canner & Davidsune, 2021

⁸ bandura, 2019

که برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکرد باعث افزایش آن می شود و ناکامی در برآوردن و حفظ این معیارها آن را کاهش می دهد (اقدمی باهرو همکاران، ۱۳۹۸). با این اوصاف خودکارآمدی باعث افزایش عملکرد نوآوری کارکنان می شود (ایبارا، ۲۰۱۴)^۱. یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی در سازمان یادگیرنده یکی از مهم ترین برنامه های مدیریتی است. چون از طریق تزریق دانش جدید و آگاهی های نو یافته موجب خلق فرایند نوآوری و بدیعه کاری در راستای اهداف آن سازمان می شود (لوتاز، ۲۰۱۹)^۲. «در واقع سازمان یادگیرنده می تواند نیازهای محیطی را تشخیص دهد و با شناخت پاسخ مناسب، خود را با آن سازگار سازد (کانز، ۲۰۲۲)^۳. به طوریکه افزایش میزان یادگیری سازمانی باعث افزایش عملکرد سازمانی می گردد (اسمیت، ۲۰۱۸)^۴. انواع یادگیری های سازمانی عبارتند از: تک حلقه ای، دو حلقه ای، فردی و گروهی. در یادگیری تک حلقه ای تغییرات و بهبودهایی در جهت تطبیق با اصول و مفاهیم و چارچوب های ذهنی روی می دهد و تلاش می شود که وضعیت موجود حفظ گردد و در نهایت سازمان و افراد آن یاد می گیرند که چگونه وضع موجود و استانداردهای پذیرفته شده را حفظ و یا با شرایط جدید خود را تطبیق دهند (فشارکی و همکاران، ۱۳۹۹). یادگیری دو حلقه ای یک مفهوم و فرآیند آموزشی است که در روند تدریس، فراگیران را با تفکر عمیق تر در مورد باورها و مفروضاتشان درگیر می کند. این الگوی یادگیری اولین بار توسط کریس آرجیس^۵ در سال ۲۰۱۶ مطرح شد و در دهه های بعدی به یک ابزار اثربخش تبدیل شد و توسعه پیدا کرد. یادگیری دو حلقه ای متفاوت از یادگیری تک حلقه ای تعریف شد؛ در یادگیری دو حلقه ای که محصول عصر اطلاعات و توسعه دانش است، سازمان های یادگیرنده متولد می شوند (لوتاز و همکاران، ۲۰۱۷)^۶. در یادگیری فردی کارکنان یک سازمان از ابزار مختلف برای کسب اطلاعات، مهارت ها و افزایش خلاقیت و ایده استفاده می کنند دانش به دست آمده از این نوع یادگیری موجب افزایش حجم یا کیفیت کارایی و بهره وری بیشتر می شود (ایمیا، ۲۰۱۵)^۷. دانش به دست آمده از یادگیری گروهی موجب افزایش حجم یا کیفیت کارایی و بهره وری بیشتر می شود. انعطاف پذیری و دانش تجربی از مواردی است در یادگیری گروهی بسیار مؤثر خواهد بود (استورات و همکاران، ۲۰۲۰)^۸. همچنین خود رهبری به عنوان یک متغیر میانجی می تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی و شغلی می گردد (آجگان، ۲۰۱۸)^۹. عملکرد نوآوری: نوآوری، اجرای صحیح ایده های خلاق است. «نوآوری عبارت است از انتخاب ایده های درست و اجرای صحیح فرایند تبدیل آن به محصولات، خدمات، و فرآیندهایی به منظور دستیابی به سود و رشد (مجتبی عباسیان، ۱۴۰۲). خود رهبری: سازمان های دولتی ماهیتی بوروکراتیک محور و غیر قابل انعطاف دارند که منجر به محدودیت هایی برای مدیران و کارکنان می شود. به کارگیری سبک رهبری فراگیر منجر می شود با افزایش شجاعت اخلاقی و جرات ورزی زمینه لازم برای افزایش ایمنی روان شناختی و تبادلات مدیران و کارکنان افزایش پیدا کند و بتوانند در جهت تحقق اهداف سازمانی با نیت های خیرخواهانه قوانین دست و پاگیر را دور زنند (سام پارکر و مک آندرسون، ۲۰۱۶)^{۱۰}. شایستگی ها و مهارت های اصلی در خود رهبری عبارتند از: خود آگاهی و خودشناسی - شناسایی

¹ Ibara, 2014² Luthans, 2019³ Consee, 2022⁴ Smith, 2018⁵ Cries Argres⁶ Luthans, et al, 2017⁷ Imiae, 2015⁸ Stuarate & et al, 2019⁹ Ajgun, et al, 2018¹⁰ Sam parker & Mc Andersone, 2016

تجربیات مطلوب- مهارت‌های اجتماعی- تفکر و تصمیم‌گیری سازنده - برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری- بهینه‌سازی انگیزه- جان‌فشانی- بهره‌برداری از اکوسیستم- همدلی- بهبود و تقویت عملکرد- نفوذ و تأثیر- پذیرش شکست و تقویت سرسختی. خودتنظیمی و پاسخگویی (فقیهی پور، مهاجران؛ ۱۴۰۳).

پیشینه پژوهش

هر پژوهش کنونی، آغازی برای آن نیست یعنی هر موضوع پژوهش دارای سابقه و پیشینه‌ای است که در روند تحقیقات، مراحل پیشرفت و تکامل را طی کرده است و این موضوع در تمام علوم از زمان یونان باستان و اندیشه‌های فلسفی و تجربی دانشگاه جندی شاپور اهواز و آکادمی‌های مصر باستان و هند و چین بوده است و در دوره رنسانس در اروپا نیز مطرح و رایج و شایع بوده است. در کشور ما نیز پژوهش‌هایی در راستای واژگان و مفاهیم پژوهش کنونی انجام شده است. البته با در نظر گرفتن اهداف و روش و جامعه پژوهشی متفاوت از هم بوده و هر کدام گوشه‌ای از اجزای پژوهش کنونی را نشان داده و نتایجی را در کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و مصاحبه‌های مطبوعات و سخنرانی‌ها همایشی ارائه داده‌اند که از هر کدام به قدر توان گلچینی از آن‌ها برگزیده شده است. مطالعات گوناگونی در زمینه رابطه بین سرمایه روان شناختی با متغیرهای سازمانی انجام شده است. نتایج پژوهش‌های مختلف نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین سرمایه شناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، مانند شهروند سازمانی، نوآوری، رضایت شغلی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی است (لوتانز و همکارانش، ۲۰۱۷) ۱. با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روان شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا بخشید (لوتانز و همکارانش، ۲۰۱۷) ۲. همچنین آووی و همکاران در سال ۲۰۲۰ نشان دادند که سرمایه روان شناختی به عنوان عاملی تلقی می‌گردد که برای درک بهتر نشانه‌های نوآوری سازمانی و نیز خلاقیت کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد (آووی و همکاران، ۲۰۲۰) ۳. ارتقای سرمایه روان شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش نوآوری، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورد و برآیند آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان گردد. (عباس و راجا، ۲۰۱۸) ۴.

از دیدگاه صاحب نظران توسعه سرمایه روان شناختی می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی و به عنوان یک مزیت رقابتی نامحدود در سازمان در نظر گرفته شود. سرمایه روان شناختی به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر گذار است و این نوآوری برای عملکرد اثربخش سازمان یک عامل حیاتی محسوب می‌شود (جفری، ۲۰۱۶) ۵.

اهداف پژوهش

اهداف کلی: با عنایت به اهمیت پژوهش حاضر هدف کلی بررسی تفش میانجی‌گری خود رهبری در ارتباط سرمایه روان شناختی و یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه می‌باشد. و اهداف اختصاصی به صورت زیر بیان می‌شوند:

(۱) بررسی ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد نوآوری شغلی

1 Luthans, et al , 2017

2 Luthans, et al , 2017

3 Avey, at al , 2020

4 Abbas & Raja, 2018

5 Jefri, 2016

- ۲) بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانیو عملکرد نوآوری شغلی
- ۳) بررسی ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و خود رهبری
- ۴) بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی و خود رهبری
- ۵) بررسی نقش میانجی گری خودرهبری در ارتباط بین سرمایه شناختی با عملکرد نوآوری
- ۶) بررسی نقش میانجی گری خودرهبری در ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد نوآوری شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۲) بین یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۳) بین سرمایه روان‌شناختی با خود رهبری رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۴) بین یادگیری سازمانی با خود رهبری رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۵) خودرهبری در ارتباط بین سرمایه شناختی با عملکرد نوآوری نقش میانجی گری دارد.
- ۶) خودرهبری در ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری نقش میانجی گری دارد.

روش پژوهش

از آنجایی که هدف این پژوهش تعیین روابط میان متغیرهای سرمایه روان شناختی و یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی و خود رهبری است، لذا از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار قدرتمند Smart PLS3 استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه به تعداد (نزدیک به ۱۰۰۰ نفر) تشکیل داده اند. (N=1000). حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی مورگان 275 نفر محاسبه شد (n=278). و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته ها

- بررسی پایایی گویه ها

جدول ۱، مقادیر ضریب پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) متغیرهای مدل را با دو روش ساده و ترکیبی نشان می دهند. تفاوت ضریب پایایی در روش ترکیبی این است که در روش ترکیبی، ضریب پایایی هر متغیر در مجاورت سایر متغیرها محاسبه می شود که در روش ساده، این ضریب برای هر متغیر به طور مستقل محاسبه می گردد. با توجه به مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ (در هر روش)، چونکه این مقادیر از حداقل مقدار قابل قبول (یعنی ۰/۷) بیشتر می باشند، لذا سوالات و متغیرهای پرسشنامه از پایایی قابل قبول و مطلوبی برخوردارند. به عبارتی سوالات و متغیرهای پژوهش از همبستگی کافی و مطلوبی جهت تبیین هدف (یا اهداف) موردنظر در تحقیق برخوردار هستند.

جدول ۱: جدول ضرایب آلفای کرونباخ به دو روش ساده و ترکیبی

متغیر	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)	ضریب پایایی ترکیبی
سرمایه روانشناختی	۰/۸۷۸	۰/۹۱۳
یادگیری سازمانی	۰/۸۰۱	۰/۸۴۳
خودرهبری	۰/۸۴۱	۰/۹۰۴
عملکرد نوآوری	۰/۷۹۹	۰/۸۲۶
کل پرسشنامه	۰/۸۹۴	۰/۹۲۸

- آزمون KMO جهت بررسی مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی و انجام تکنیک معادلات ساختاری

جدول ۲: نتایج آزمون کایزر-مایر-الکین (kmo)

آماره کایزر-مایر-اولکین	۰/۸۳۳
آماره بارتلت	۴۱۹/۰۲۶
درجه آزادی	۷۹۸۰۰
معنی داری	۰/۰۱۲

جدول ۲، نتایج آزمون kmo را نشان می دهد. در این جدول مقدار آماره kmo، ۰/۸۳۳ می باشد که این مقدار از حداقل مقدار ممکن (یعنی ۰/۵) بزرگتر بوده که نشان از توانایی و قابلیت بالا برای تحلیل عاملی (و خصوصا تکنیک معادلات ساختاری) می باشد. مقدار معنی داری آزمون ۰/۰۱۲ می باشد و چونکه این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد، لذا در سطح خطای ۵ درصد می توان مراحل بعدی مدل بندی را انجام داد به عبارتی با اطمینان ۹۵ درصد می توان تحلیل عاملی و تکنیک مدل بندی معادلات ساختاری را ادامه و انجام داد.

- بررسی همبستگی و ارتباط متغیرها

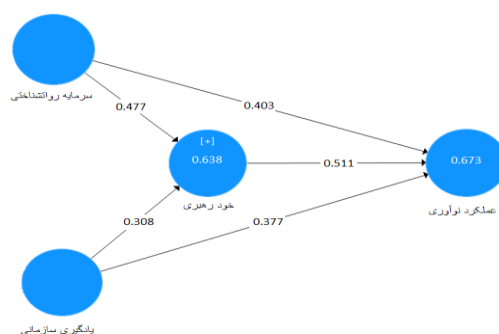
جدول ۳: جدول مقادیر همبستگی بین متغیرها (ماتریس همبستگی)

متغیر	سرمایه روانشناختی	یادگیری سازمانی	خودرهبری	عملکرد نوآوری
سرمایه روانشناختی	۱	۰/۱۰۹	۰/۱۱۲	۰/۱۹۳
یادگیری سازمانی	۰/۱۰۹	۱	۰/۱۵۶	۰/۱۸۸
خودرهبری	۰/۱۱۲	۰/۱۵۶	۱	۰/۱۷۳
عملکرد نوآوری	۰/۱۹۳	۰/۱۸۸	۰/۱۷۳	۱

جدول ۳، مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. مقادیر این جدول دید کلی از نظر همبستگی و ارتباط بین متغیرهای تحقیق را نمایان می کند.

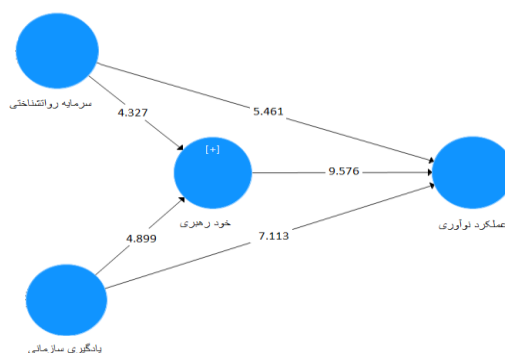
- بررسی فرضیات اصلی تحقیق

با توجه با ماهیت فرضیه ها و نیز مبانی نظری پژوهش مبنی بر بررسی روابط علی-معلولی (و روابط هم زمان) بین متغیرها و نیز تکنیک مدل بندی معادلات ساختاری، جهت تبیین دقیق تأثیر بین متغیرها، ابتدا براساس مدل مفهومی پژوهش، ضرایب بین متغیرها (مدل ضرایب مسیر)، ضرایب t (مدل t) و نیز مقادیر معنی داری جهت بررسی وجود ارتباط بین متغیرها محاسبه و رسم شده است. به طوریکه در هر مسیری که مقدار معنی داری کمتر از 0.05 باشد، تأثیر (ارتباط) بین متغیرها (در سطح خطای ۵ درصد) معنی دار می باشد.



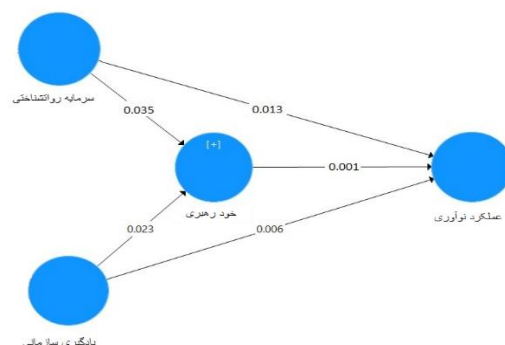
شکل ۱: ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و مقادیر احتمال مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش

شکل ۱، ضرایب مسیر و مقادیر احتمال مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. در این شکل ضریب مسیر برای تأثیر متغیرها اعم از درون زا (متغیر وابسته) و متغیر برونزا (متغیر مستقل) و مقادیر احتمال برای هر مسیر محاسبه شده است. به طور کلی در هر مسیری که مقدار ضریب برآورد شده بیشتر از 0.3 باشد، انتظار می رود تاثیر بین متغیرها (در سطح خطای ۵ درصد) معنی دار می باشد، البته بر اساس مقادیر احتمال و یا مقادیر ضرایب مدل t ، نیز می توان به چنین نتیجه ای دست یافت.



شکل ۲: ضرایب t مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش

شکل ۲، ضرایب t مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. در این شکل ضرایب t بین متغیرهای درون زا (متغیر وابسته) و برون زا (متغیر مستقل) محاسبه شده است. به طور کلی در هر مسیری که مقدار ضریب t برآورد شده بیشتر از ۱/۹۶ (و حتی ۲) باشد، تأثیر بین متغیرها (در سطح خطای ۵ درصد) معنی دار می باشد. بر این اساس، در هر مسیری (تأثیری) که مقدار ضریب t برآورد شده بین دو متغیر بیشتر از ۲ باشد، در سطح خطای ۵ درصد آن تأثیر معنی دار بوده و در خصوص فرضیه مورد نظر تصمیم گیری می شود.



شکل ۳: مقادیر معنی داری (sig) در مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش

شکل ۳، مقادیر معنی داری (مقدار احتمال) محاسبه شده در مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. در این شکل مقدار معنی داری (مقدار احتمال) در هر مسیر (تأثیر) جهت معنی دار بودن تأثیر بین متغیرها محاسبه شده است. به طور کلی در هر مسیری که مقدار معنی داری کمتر از ۰/۰۵ باشد، تأثیر بین متغیرها (در سطح خطای ۵ درصد) معنی دار می باشد.

جدول ۴: جدول نتایج مربوط به مدل بندی معادلات ساختاری

متغیرها	ضریب مسیر (بار عاملی)	ضریب t	سطح معنی داری (مقدار معنی داری)	نوع تأثیر
سرمایه روانشناختی ----- عملکرد نوآوری	۰/۴۰۳	۵/۴۶۱	۰/۰۱۳	مستقیم (مثبت)
یادگیری سازمانی ----- عملکرد نوآوری	۰/۳۷۷	۷/۱۱۳	۰/۰۰۶	مستقیم (مثبت)
سرمایه روانشناختی ----- خود رهبری	۰/۴۷۷	۴/۳۲۷	۰/۰۳۵	مستقیم (مثبت)
یادگیری سازمانی ----- خود رهبری	۰/۳۰۸	۴/۸۹۹	۰/۰۲۳	مستقیم (مثبت)
خود رهبری ----- عملکرد نوآوری	۰/۵۱۱	۹/۵۷۶	۰/۰۰۱	مستقیم (مثبت)

جدول ۴، خلاصه نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. در این جدول ضرایب مسیر (بارهای عاملی)، ضریب t برآورد شده، به همراه مقدار معنی داری محاسبه شده است. به طور کلی در هر فرضیه ای که مقدار

معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد (که به تبع آن مقدار ضریب t بیشتر از ۲ خواهد بود)، در سطح خطای ۵ درصد فرض صفر مبنی بر عدم تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته رد شده و در نتیجه فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته مورد تایید واقع می شود.

در این قسمت از پژوهش به بررسی فرضیه ای که اثر متغیرهای میانجی بررسی شده، پرداخته ایم. در این فرضیه، چونکه میانجی گری متغیرها می بایستی مورد بررسی قرار بگیرند، لذا جهت آزمون فرضیه، می بایستی از روش دیگری استفاده شود که از جمله روش های بسیار مشهور و دقیق در این زمینه **آزمون سبل** می باشد، خصوصاً وقتی که حجم نمونه تا حدی زیاد باشد (بالای ۹۰ نفر)، دقت این آزمون خیلی بالا بوده و از سایر روش ها دقیق تر و معتبر تر می باشد. (Preacher and Leonardelli, 2018).

همانطو که اشاره شد، به طور کلی اگر در فرضیه ای نقش میانجی گری متغیری بررسی قرار گیرد، از آزمون مشهور سبل، استفاده می کنیم. رابطه سبل به صورت زیر تعریف می شود:

$$S_{ab} = \sqrt{a^2 * S_b^2 + b^2 * S_a^2 + S_a^2 * S_b^2}$$

رابطه شماره (۱): رابطه سبل

که در این معادله ضرایب به صورت زیر تعریف شده اند:

a: ضریب رگرسیون (ضریب مسیر) زمانی که متغیر مستقل و متغیر میانجی در مدل رگرسیون در نظر گرفته شود.
b: ضریب رگرسیون (ضریب مسیر) زمانی که متغیر میانجی و متغیر وابسته در مدل رگرسیون در نظر گرفته شود.
 بطور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z -Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

رابطه شماره (۲): تقریب نرمال برای آماره سبل

حال اگر مقدار آماره Z از مقدار بحرانی یعنی عدد ۲ بیشتر باشد، فرض صفر مبنی بر عدم نقش میانجی گری متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر مورد بررسی در سطح خطای ۵ درصد رد شده و با اطمینان ۹۵ درصد نقش میانجی گری متغیر میانجی مورد تایید واقع می گردد.

جهت بررسی نقش خودرهدری به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد نوآوری، ابتدا در مدل معادلات ساختاری پژوهش ضریب مسیر مربوط به متغیر مستقل سرمایه روانشناختی و متغیر وابسته خودرهدری را جهت برآورد ضریب a و انحراف استاندارد این ضریب (در آزمون سبل) را ثبت می کنیم و در مرحله بعد ضریب مسیر مربوط به متغیر مستقل خودرهدری و متغیر وابسته عملکرد نوآوری را جهت برآورد ضریب b و انحراف استاندارد این ضریب (در آزمون سبل) ثبت خواهیم کرد.

جدول ۵: نتیجه برآورد ضریب مسیر و خطای استاندارد جهت انجام آزمون سبل

متغیرها	ضریب مسیر	انحراف معیار	ضریب t	سطح معنی داری (مقدار احتمال)	نوع تاثیر
سرمایه روانشناختی----- خودرهبری	۰/۴۷۷	۰/۱۱۴	۴/۳۲۷	۰/۰۳۵	مستقیم (مثبت)
خودرهبری----- عملکرد نوآوری	۰/۵۱۱	۰/۱۲۶	۹/۵۷۶	۰/۰۰۱	مستقیم (مثبت)

جدول ۵ نتیجه برآورد ضرایب مسیر و خطای استاندارد برای مراحل آزمون سبل را نشان می دهد. در این جداول، ضریب مسیر و خطای استاندارد به همراه آماره t و مقدار معنی داری آزمون محاسبه شده است. قسمت مهم و کاربردی در این جداول ضریب مسیر و خطای استاندارد می باشد که مستقیماً در محاسبه آماره سبل دخالت دارند. (مقدار آماره t و مقدار معنی داری آزمون دلیل بر معنی دار بودن ضریب مسیر می باشند، به طوریکه مقدار آماره t بیشتر از ۲ و مقدار معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشند).

جدول ۶: نتیجه آزمون سبل در بررسی نقش میانجی گری متغیر خودرهبری در رابطه سرمایه روانشناختی و عملکرد نوآوری

متغیر میانجی	مقدار آماره سبل	سطح معنی داری (مقدار احتمال)
متغیر خودرهبری	۲/۹۱۲۱	۰/۰۰۳

جدول ۶، نتیجه آزمون سبل در بررسی نقش میانجی گری خودرهبری در رابطه سرمایه روانشناختی و عملکرد نوآوری را نشان می دهد. بر اساس مقادیر محاسبه شده، مقدار آماره سبل یعنی ۲/۹۱۲۱ می باشد و چونکه مقدار این آماره از مقدار بحرانی (یعنی عدد ۲) بیشتر می باشد و به عبارتی چونکه مقادیر معنی داری آزمون یعنی ۰/۰۰۳ کمتر از ۰/۰۵ می باشند، لذا در سطح خطای ۵ درصد فرض صفر مبنی بر عدم نقش میانجی گری متغیر خودرهبری در رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد نوآوری رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید واقع می گردد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد: متغیر خودرهبری در رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد نوآوری به طور معنی داری نقش واسطه ای (میانجی) دارد.

جهت بررسی نقش خودرهبری به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری، ابتدا در مدل معادلات ساختاری پژوهش ضریب مسیر مربوط به متغیر مستقل یادگیری سازمانی و متغیر وابسته خودرهبری را جهت برآورد ضریب a و انحراف استاندارد این ضریب (در آزمون سبل) را ثبت می کنیم و در مرحله بعد ضریب مسیر مربوط به متغیر مستقل خودرهبری و متغیر وابسته عملکرد نوآوری را جهت برآورد ضریب b و انحراف استاندارد این ضریب (در آزمون سبل) ثبت خواهیم کرد.

جدول ۷: نتیجه برآورد ضریب مسیر و خطای استاندارد جهت انجام آزمون سبل

متغیرها	ضریب مسیر	انحراف معیار	ضریب t	سطح معنی داری (مقدار احتمال)	نوع تاثیر
یادگیری سازمانی----- خودرهبری	۰/۳۰۸	۰/۱۰۳	۴/۸۹۹	۰/۰۲۳	مستقیم (مثبت)
خودرهبری----- نوآوری	۰/۵۱۱	۰/۱۲۶	۹/۵۷۶	۰/۰۰۱	مستقیم (مثبت)

جدول ۷ نتیجه برآورد ضرایب مسیر و خطای استاندارد برای مراحل آزمون سبل را نشان می دهد. در این جداول، ضریب مسیر و خطای استاندارد به همراه آماره t و مقدار معنی داری آزمون محاسبه شده است. قسمت مهم و کاربردی در این جداول ضریب مسیر و خطای استاندارد می باشد که مستقیماً در محاسبه آماره سبل دخالت دارند. (مقدار آماره t و مقدار معنی داری آزمون دلیل بر معنی دار بودن ضریب مسیر می باشند، به طوریکه مقدار آماره t بیشتر از ۲ و مقدار معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشند).

جدول ۸: نتیجه آزمون سبل در بررسی نقش میانجی گری متغیر خودرهبری در رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری

متغیر میانجی	مقدار آماره سبل	سطح معنی داری (مقدار احتمال)
متغیر خودرهبری	۲/۴۰۶۷	۰/۰۱۶۰

جدول ۸، نتیجه آزمون سبل در بررسی نقش میانجی گری خودرهبری در رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری را نشان می دهد. بر اساس مقادیر محاسبه شده، مقدار آماره سبل یعنی ۲/۴۰۶۷ می باشد و چونکه مقدار این آماره از مقدار بحرانی (یعنی عدد ۲) بیشتر می باشد و به عبارتی چونکه مقادیر معنی داری آزمون یعنی ۰/۰۱۶۰ کمتر از ۰/۰۵ می باشند، لذا در سطح خطای ۵ درصد فرض صفر مبنی بر عدم نقش میانجی گری متغیر خودرهبری در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید واقع می گردد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد: متغیر خودرهبری در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری به طور معنی داری نقش واسطه ای (میانجی) دارد.

- ارزیابی مدل معادلات ساختاری پژوهش

جهت ارزیابی مدل های معادلات ساختاری، از معیارهای مختلفی استفاده می شود که از جمله پرکاربردترین این معیارها، دو معیار GOF^1 (نیکوئی برازش) و $RSquare$ (R^2 - ضریب تعیین مدل) می باشند. لازم به ذکر است که R^2 ، ضریب تعیین کل

¹ Goodness Of Fit

مدل می‌باشد که بر اساس متغیرهای درون‌زای مدل محاسبه می‌گردد و نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط تغییرات متغیر(های) مستقل تبیین و تفسیر می‌گردد. به عبارت دیگر ضریب تعیین معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

معیار GOF، معیار دیگری جهت ارزیابی معادلات ساختاری می‌باشد که نشانگر میزان انطباق مشاهدات واقعی با مقادیر مورد انتظار مدل می‌باشد. به طور کلی هر چقدر میزان این معیارها (آماره‌ها) بزرگتر باشند، نشان از برازش مناسب و مطلوب مدل-های به کار گرفته شده در پژوهش می‌باشد. به عبارت دیگر معیار GOF، مربوط به بخش کلی مدل‌های ساختاری است. این معیار توسط تننه‌اوس و همکاران^۱ در سال ۲۰۰۴ ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} * R^2}$$

به طوری که communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه (متغیر) می‌باشد و R^2 نشانگر میانگین مقادیر R^2 سازه‌های (متغیرهای) درون‌زای موجود در مدل می‌باشد. ورتلس و همکاران^۲ در سال ۲۰۰۹ سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول ۹: مقادیر ضرایب تعیین برای متغیرهای درون‌زا در مدل مربوط به فرضیه های پژوهش

متغیر های درون‌زا	R^2
خودرهبری	۰/۶۳۸
عملکرد نوآوری	۰/۶۷۳

جدول ۹، مقادیر ضرایب تعیین محاسبه شده توسط نرم افزار برای متغیرهای درون‌زای مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: مقادیر اشتراکی هر سازه (متغیر) در مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های تحقیق

سازه (متغیر)	Communality
سرمایه روانشناختی	۰/۸۱۱
یادگیری سازمانی	۰/۸۳۱
خودرهبری	۰/۸۴۴
عملکرد نوآوری	۰/۸۱۳

جدول ۱۰، مقادیر اشتراکی محاسبه شده توسط نرم افزار برای هر سازه (متغیر) در مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱: مقادیر Q^2 برای متغیرهای درون‌زا در مدل مربوط به فرضیه های پژوهش

¹ Tenenhaus, et.al (2004)

² Wetzels, et.al (2009)

متغیر های درون زا	Q^2
خودرهبری	۰/۴۷۱
عملکرد نوآوری	۰/۴۳۳

جدول ۱۱، مقادیر Q^2 ضرایب تعیین محاسبه شده توسط نرم افزار برای متغیرهای درون زای مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. همانطوریکه از مقادیر جدول فوق برمی آید تمامی مقادیر محاسبه شده از ۰/۳۵ بزرگتر می باشند که نشان از تبیین مطلوب و بالای روابط بین سازه ها و سازه های درون زای مدل می باشد. (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹، نقل از داوری و رضازاده ۱۳۹۲)

جدول ۱۲: ارزیابی مدل کلی معادلات ساختاری (مدل مفهومی پژوهش)

مدل	R^2	<i>Communalities</i>	GOF
مدل مربوط به فرضیه های پژوهش	۰/۶۵۵۵	۰/۸۲۴۷	۰/۷۳۵۲

جدول ۱۲، مقادیر میانگین ضرایب تعیین برای متغیرهای درون زا، میانگین مقادیر اشتراکی و مقدار آماره نیکویی برازش (GOF) محاسبه شده برای مدل مفهومی پژوهش جهت ارزیابی مدل مذکور را نشان می دهد. در این مدل مقدار میانگین ضریب تعیین مدل ($\overline{R^2}$) مربوط به فرضیه های پژوهش، ۰/۶۵۵۵ می باشد که نشان می دهد ۶۵/۵۵ درصد از تغییرات متغیر(های) وابسته در مدل مربوطه توسط تغییرات متغیر های مستقل پژوهش تبیین و تفسیر می شود. همچنین مقدار GOF در مدل مربوطه برابر با ۰/۷۳۵۲ می باشد که نشان از برازش بسیار قوی مدل می باشد. بنابراین به طور خلاصه چنین می توان گفت که مدل برازش شده در این پژوهش، بر اساس مدل مفهومی از مطلوبیت بسیار بالا و قابل قبولی برخوردار هستند.

- بررسی روایی واگرا با روش فرنل-لارکر

جدول ۱۳، مقادیر همبستگی بین سازه های (متغیرهای) موجود در مدل را نشان می دهد. روش فورنل-لارکر بیان می کند میزان رابطه (همبستگی) هر سازه با سایر سازه ها در مدل تا چه اندازه است که این میزان توسط واریانس اشتراکی (AVE) سنجیده می گردد. به طوریکه اگر میزان واریانس اشتراکی هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه با سایر سازه ها باشد روایی واگرا قابل قبول می باشد. در جدول ۲۲-۴ مقدار واریانس اشتراکی هر سازه با خود سازه با رنگ زرد مشخص گردیده که مقادیر پایین قطر اصلی همگی کوچکتر از مقدار مشخص شده می باشد که این امر حاکی از روایی واگرای قابل قبول برای مدل پژوهش می باشد.

جدول ۱۳: جدول سنجش روایی و اگر با روش فورنل-لارکر

متغیر	سرمایه روانشناختی	یادگیری سازمانی	خودرهبری	عملکرد نوآوری
سرمایه روانشناختی	۰/۹۰۰۵			
یادگیری سازمانی	۰/۶۱۷	۰/۹۱۱۵		
خودرهبری	۰/۶۴۱	۰/۶۵۸	۰/۹۱۸۶	
عملکرد نوآوری	۰/۶۷۷	۰/۶۴۴	۰/۶۷۷	۰/۹۰۱۶

- بررسی پایایی سوالات و متغیرهای مدل

پایایی گویه های پرسشنامه عموماً با دو مقدار پایایی ساده و ترکیبی سنجیده می شود. بر اساس نتایج جدول ۴-۶ مقادیر ضریب پایایی چه به صورت ساده و چه به صورت ترکیبی از حداقل مقدار قابل قبول (یعنی ۰/۰۷) بزرگتر بوده، که نشان می دهد سوالات و متغیرهای پرسشنامه از پایایی قابل قبول و مطلوبی جهت تبیین اهداف پژوهش برخوردارند. به عبارتی سوالات و متغیرهای پژوهش از همبستگی کافی و مطلوبی جهت تبیین هدف (یا اهداف) موردنظر در تحقیق برخوردار هستند. پایایی پرسشنامه از جمله معیارهای ارزیابی پرسشنامه و در نتیجه داده های مناسب جهت مدل بندی معادلات ساختاری است که قابل اطمینان بودن داده ها و مشاهدات باعث مطلوب شدن مدل بندی (برازش مدل) می گردد.

- بررسی روایی همگرا

جدول ۱۴: مقادیر اشتراکی هر سازه (متغیر) در مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های تحقیق

Communnality	سازه (متغیر)
۰/۸۱۱	همدلی
۰/۸۳۱	بدبینی
۰/۸۴۴	باورهای اخلاقی مصرف کننده
۰/۸۱۳	قصد خرید سبز

جدول ۱۴، مقادیر اشتراکی محاسبه شده برای هر سازه (متغیر) در مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. بر اساس روش فورنل-لارکر، میزان رابطه (همبستگی) هر سازه با سایر سازه ها در مدل سنجیده می شود که این میزان توسط واریانس اشتراکی (AVE) سنجیده می گردد. به طوریکه در حالت نسبی میزان واریانس اشتراکی هر سازه باید دارای حداقل مقدار ممکن یعنی ۰/۰۵ باشد. در جدول ۱۰ مقدار واریانس اشتراکی هر سازه محاسبه گردیده که مشخص می شود همه مقادیر بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و نشان از روایی همگرای قابل قبول برای مدل پژوهش می باشد که از جمله معیارهای ارزیابی مدل برازش شده می باشد. (لازم به ذکر است معیار AVE تاثیر خود را در معیار GOF نشان می دهد و بالا بودن مقدار آن باعث افزایش مقدار GOF شده و در نتیجه مدل از قدرت بالایی جهت انطباق و پیش بینی داده ها برخوردار می شود).

۱۰. پیشنهادات

- ۱- بازنگری در تدوین روش‌های تدریس با رویکرد مدیریت خود رهبری.
- ۲- تبیین دقیق و مؤثر نقش تحلیل ساختاری و روابط سرمایه در افزایش راندمان یادگیری برای دانشجویان.
- ۳- اجازه نقش ممتاز و فعال برای اساتید در تبیین روش‌های خود رهبری مبتکرانه در جزوات خود.
- ۴- تهیه کتب و مقالات کاربردی از ابتکارات نوین خود رهبری در مدیریت آموزشی.
- ۵- تشکیل کلاس‌های توجیهی - آموزشی برای تبیین اصول خودرهبری ناظر بر عملکرد نوآوری.
- ۶- استخراج نتایج پروسه‌های عملیاتی مفاهیم و رهنمودهای این پژوهش.

منابع

- Peterson, S. J., O., W. F., Byron, K. & Mynowitz, J., 2008. CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-up and Established Firms. *Journal of Management*, 35(2), pp. 348-362.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M., 2012. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Business Research*, Volume 65, pp. 29-437.
- Richardson, G. & Waite, P., 2002. Mental Health Promotion through Resilience and Resiliency Education. *Emergency Mental Health*, Volume 4, pp. 65-75.
- Sebastian, B. & Moyano, J., 2077. Organizational Determinants of Information. *Science & Technology*, 42(12), pp. 4478-4485.
- Snyder, C., 2000. *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press..
- Sobel, M., 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effect in Structure Equations Models. In: Leinhardt S, editor: *Sociological Methodology 1982*, Volume 15, pp. 290-312.
- Sweetman, D., Avey, J., Luthans, F. & Luthans, B., 2010. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28(1), pp. 4-13.
- Tarafflar, M. & Gordon, S., 2007. Understanding the Influence of Information Systems Competencies on Process Innovation: A Resource-based View. *Strategic information Systems*, Volume 16, pp. 353-392.
- Virzi, V. E., Turchetta, L. & Amato, S., 2010. *PLS Path Modeling from Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*.
- Wang, P. & Ramiller, N., 2009. Community Learning in Information Technology Innovation. *MIS Quarterly*, 3(4), pp. 709-734.
- Damanpour, F., Walker, R. M. & Avellareda, C. N., 2009. Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A longitudinal Study of Service Organizations. *Management Studies*, 46(4), pp. 650-675.
- Fisser, S. & Browaeys, M.-J., 2014. Team Learning on the Edge of Chaos, The Learning Organization. *Special Issue Networks of learning and leadership in organization*, 17(1), pp. 58-68.
- Fredrickson, B., 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The Broaden and Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), pp. 218-226.
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F. & H, B., 2013. Influence of Learning and Working Climate on the Retention of Talented Employees. *Workplace Learning*, 23(1), pp. 35-55.

- Peterson, S. J., O., W. F., Byron, K. & Mynowitz, J., 2008. CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-up and Established Firms. *Journal of Management*, 35(2), pp. 348-362.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M., 2012. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Business Research*, Volume 65, pp. 29-437.
- Richardson, G. & Waite, P., 2002. Mental Health Promotion through Resilience and Resiliency Education. *Emergency Mental Health*, Volume 4, pp. 65-75.
- Sebastian, B. & Moyano, J., 2007. Organizational Determinants of Information. *Science & Technology*, 42(12), pp. 4478-4485.
- Snyder, C., 2000. *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press..
- Sobel, M., 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effect in Structure Equations Models. In: Leinhardt S, editor. *Sociological Methodology 1982*, Volume 15, pp. 290-312.
- Sweetman, D., Avey, J., Luthans, F. & Luthans, B., 2010. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28(1), pp. 4-13.
- Tarafflar, M. & Gordon, S., 2007. Understanding the Influence of Information Systems Competencies on Process Innovation: A Resource-based View. *Strategic information Systems*, Volume 16, pp. 353-392.
- Vinzi, V. E., Turchetta, L. & Amato, S., 2010. *PLS Path Modeling from Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*.
- Wang, P. & Ramiller, N., 2009. Community Learning in Information Technology Innovation. *MIS Quarterly*, 3(4), pp. 709-734.

- (۱) بارت، رولان، (۱۴۰۰)، *درآمدی بر تحلیل ساختاری روایت‌ها و کشتی با فرشته*، محمد راغب، تهران، ققنوس.
- (۲) برایانت، اندرو، (۱۳۹۴)، *خود رهبری*، علیرضا ابوالفتحی، تهران، دنیای اقتصاد.
- (۳) بلانچارد، کن، (۱۴۰۱)، *خود رهبری و مدیر یک دقیقه‌ای*، فاطمه آریانا، تهران، شادن پژوهاک. مترجم.
- (۴) پویاناشر، علی، (۱۴۰۲)، *رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی*، تهران، سیمرغ آسمان.
- (۵) چسبرو، هنری، (۱۴۰۰)، *نتایج نوآوری باز*، سید کامران باقری، تهران، آریانا قلم.
- (۶) رضائیان، علی، (۱۳۸۰)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
- (۷) سنگه، پیتر، (۱۳۸۹)، *نقش‌های نوین رهبر در سازمان یادگیرنده*، عبدالرضا عالی زاده، تهران، هنر رسانه.
- (۸) فقیهی‌پور، جواد و مهاجران، آرش (۱۴۰۳)، *خود رهبری؛ پیش‌نیاز توسعه شخصی* (جلد اول)، تهران، انتشارات دارالفنون، چاپ اول.
- (۹) کریسول، کوری و کمبل، دیویدپی، (۱۳۹۹)، *خود رهبری خلق تصویر رهبری اصیل*، مدرسه کسب‌وکار صوفی، تهران، اورنگ.
- (۱۰) کیلی، لری و «دیگران»، (بی‌تا)، *ده گونه نوآوری*، بابک وطن‌دوست، رضا قنبر زاده میاندھی و سینا فخارمنش، تهران، آریانا قلم.
- (۱۱) گرانت، آدام، (۱۴۰۳)، *نوآفرینی*، رضا رایان راد، محمدعلی شفیعا، تهران، آریانا قلم.

- (۱۲) افضلی، علی اکبر و میروسی، سید جلیل و نژادسجادی، سیداحمد، تبیین نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در ارتباط بین خود رهبری و سرمایه انسانی گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی، کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران.
- (۱۳) براتی، مهدیه، (۱۳۹۴)، تأثیر گرایش کارآفرینانه و تعهد سازمانی بر عملکرد صادرات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه تربیت مدرس مجله علمی بوبوک
- (۱۴) برزگر بفرویی، مهدی و قدم پور عزت‌الله و غلامرضایی سیمین، رابطه سرمایه روان‌شناختی و خردمندی معلمان با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی، *روانشناسی و دین سال ۱۶ تابستان ۱۴۰۲* شماره ۲ (پیاپی ۶۲).
- (۱۵) راهدارپور، جواد و اکاتی، حمید و مرتضی، امیری، تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان.
- (۱۶) رستگار، عباسعلی و ملکی مین باش رزگاه، مرتضی و هوشمند باقری قره‌بلاغ، محسن عینعلی، عملکرد نوآورانه: واکاوی نقش قابلیت‌های زیرساختی و عجين شدن با شغل بر تطبيق پذیری شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، چشم‌انداز مدیریت دولتی سال سیزدهم بهار ۱۴۰۱ شماره ۴۹.
- (۱۷) رضایی جندانی محبوبه، هویدا رضا، سماواتیان حسین، (۱۳۹۴)، مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان، رویکردهای نوین آموزشی، دوره: ۱۰، شماره: ۱ (پیاپی ۲۱).
- (۱۸) زاهدپور، جواد و اکاتی، حمید و میری، مرتضی، تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان، فصلنامه علمی-پژوهشی سبک زندگی/اسلامی با محوریت سلامت، دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱.
- (۱۹) شمخانی، بهرام و کاظمی لایق، فائزه، بررسی نقش استراتژی‌های خود رهبری بر خلاقیت کارکنان با میانجی موفقیت شغلی (مورد مطالعه: شعبه ۲ سازمان تأمین اجتماعی همدان). فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت سال پنجم، شماره ۱۴، بهار ۱۴۰۲.
- (۲۰) ضیا، بابک و مبارکی، محمدحسن و سعیدپون، مژگان، بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات مورد مطالعه: شعب بانک کشاورزی شهر تهران، مدیریت نوآوری، سال سوم شماره ۴ زمستان ۱۳۹۳.
- (۲۰) قلمی باویل علیائی، حسین، اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی بر سرمایه روان‌شناختی سازمانی و سبک رهبری تحول‌آفرین، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دور ۲۰، شماره ۱، پیاپی ۷۱، بهار ۱۴۰۳.
- (۲۱) مقدم زاده، علی و علی‌اکبری، زهرا و مزاری، ابراهیم، رابطه یادگیری خود رهبر و یادگیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی، مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۶، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷.
- (۲۲) نیکخو، غلام حیدر و اسماعیل‌پور، خلیل و بیرامی تورج هاشمی منصور، روابط ساختاری سرمایه روان‌شناختی و امید به زندگی با میانجی‌گری مؤلفه‌های کیفیت و رضایت از زندگی میان‌سالان، پژوهش‌های نوین روان‌شناختی سال پانزدهم بهار ۱۳۹۹ شماره ۵۷.
- (۲۳) یاری عطالو، جهانگیر و «همکاران»، تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خود رهبری و خود کارآمدی معلمان زن مقاله، زن و مطالعات خانواده پاییز ۱۴۰۰، شماره ۵۳.