



تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی خودکارآمدی

خلاق و دلبستگی شغلی

مهرانگیز داداش‌پور^۱، زینت نیک‌آئین^{۲*}، زهرا حاجی انزهایی^۳، علی زارعی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۸

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۰۸/۶

ص ص: ۲۴۰-۲۱۵

چکیده

دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی در مدارس نیازمند معلمانی خلاق است، از اینرو هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و دلبستگی شغلی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۴۱۳ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۳ نفر در نظر گرفته شد. درنهایت پس از توزیع و جمع‌آوری داده‌ها تعداد ۲۹۱ پرسش‌نامه

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
n_dadashpour@yahoo.com
۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
z-nikaeen-sport@iiu.ac.ir (نویسنده مسئول)
۳. استادیار مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
zah.haji_anzhaei@iauctb.ac.ir
۴. دانشیار مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
a-zarei-sport@iauctb.ac.ir

برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های سبک رهبری تحول‌گرای باس و اولیو (۱۹۹۴)، دلبستگی شغلی لوداهل و کجنر (۲۰۰۱)، خودکارآمدی خلاق بیگیتو (۲۰۰۶) و خلاقیت تورنس (۱۹۷۴) استفاده گردید. که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تائیدی و معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی، خودکارآمدی خلاق و خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی تأثیر دارد. دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی تأثیر دارد. نتایج همچنین نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا از طریق دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. با توجه به یافته‌ها نتیجه گرفته می‌شود سبک رهبری تحول‌گرای مدیران مدارس از طریق فراهم کردن محیطی قابل اعتماد و حمایت‌گر در مدارس و افزایش احساس شایستگی و ارزشمندی و افزایش دلبستگی شغلی و افزایش اعتماد به نفس معلمان و خودکارآمدی خلاق آنان بر خلاقیت معلمان ورزش تأثیر می‌گذارد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری تحول‌گرا، دلبستگی شغلی، خودکارآمدی خلاق، خلاقیت، معلمان تربیت‌بدنی



The Impact of Transformational leadership Style on The Creativity of Physical Education Teachers with The Mediator Role of Job Involvement and Creative Self-Efficacy

Mehrangiz Dadash Pour¹, Zinat Nikaeen^{2*}, Zahra Haji Anzehaei³, Ali Zarei⁴

Abstract

Achieving physical education goals in schools requires creative teachers, Hence the aim of this study was to examine the impact of Transformational leadership style of school principals on the creativity of physical education teachers with the role of mediator's Job involvement and creative self-efficacy. The research method was descriptive-correlational, which was done using structural equation method. The statistical population of the study consisted of all physical education teachers of East Azarbaijan province in the academic year of 2019-2020, which included 1413 people that the sample size was determined by Krejcie and Morgan table equal to 303. Finally, after the distribution and collection of data, 291 questionnaires were used for analysis. To measure the variables, the Bass & Avolio (1994) Multifactor Leadership, Lodhal & Kejner (2001) Job involvement, the Beghtto (2006) Creative Self-efficacy, and Torrance (1974) creative questionnaire were used. That validity and reliability were confirmed. For data analysis,

1. PhD Student of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

n_dadashpour@yahoo.com

2. Assistant professor of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Corresponding Author*: z-nikaeen-sport@iaau.ac.ir

3. Assistant professor of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

zah.haji_anzehaei@iauctb.ac.ir

4. Associate Professor of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

a-zarei-sport@iauctb.ac.ir



confirmatory factor analysis and structural equations were used by Lisrel software. The findings indicated that transformational leadership style has an effect on creativity and creative self-efficacy of physical education teachers. Job involvement and creative self-efficacy affect the creativity of physical education teachers. The results also showed that transformational leadership style through job involvement and creative self-efficacy indirectly affected the creativity of physical education teachers. According to the findings concluded the transformational leadership style of school principals influences the creativity of sports teachers by providing a reliable and supportive environment in schools and increasing the sense of competence and value and increasing job involvement and increasing teachers' self-confidence and creative self-efficacy.

Keyword: Transformational leadership style, Job involvement, Creative Self-efficacy, Creativity, Physical Education Teachers

در سال‌های اخیر، خلاقیت به موضوعی بسیار مهم در محیط آموزشی تبدیل شده است (آمتو و همکاران^۱، ۲۰۱۹). خلاقیت را توانایی و تمایل فرد برای مشارکت در فرآیندهای مختلف تغییر الگوی غالب فکری با به چالش کشیدن دانش و درک موجود و تولید ایده‌های جدید و مفید تعریف کرده‌اند (خطاک^۲، ۲۰۱۷). گیلفورد^۳ خلاقیت را ترکیبی از چهار عنصر سیالی^۴ (کمیت یا تعداد ایده‌ها)، انعطاف پذیری^۵ (تنوع و گوناگونی ایده‌ها)، ابتکار^۶ (به منحصر به فرد بودن یا غیر معمولی بودن ایده‌ها) و بسط^۷ (جزئیات ایده‌ها) می‌داند که ماهیتی آموزشی دارند (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر تربیت بدنی بخش مهمی از آموزش مدرسه است که نه تنها فرصتی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کند تا در ورزش شرکت کنند و باعث ارتقاء رشد سالم و هماهنگ دانش‌آموزان در ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی شود، بلکه مهد کاوش و پرورش استعداد‌های ورزشی نخبه هستند. تجربه ورزشی بدست آمده در کلاس‌های تربیت‌بدنی بر تمایل به شرکت در فعالیت‌های بدنی در بزرگسالی تأثیر می‌گذارد (ژانگ و همکاران^۸، ۲۰۲۰). معلمان ورزش در خط مقدم این سازمان مسئولیت این امر خطیر را برعهده داشته و به عنوان بخشی از این سیستم، نقشی اساسی و کلیدی در رسیدن به این مهم دارند. اما ماهیت مفرح و عملی بودن درس تربیت‌بدنی، تعداد زیاد دانش‌آموزان با توانایی‌های جسمانی و ویژگی‌های روانی متفاوت (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸)، کمبود فضا و امکانات ورزشی و یکسان نبودن امکانات ورزشی در مدارس مختلف، غالب بودن روش سنتی تدریس تربیت‌بدنی در ایران و ناکارآمدی آن و وجود استراتژی‌های مختلف تدریس در درس تربیت‌بدنی (صادقی بروجردی و حسنی، ۲۰۱۴)، نیاز به معلمان خلاق برای تدریس تربیت‌بدنی را دوچندان کرده است. بنابراین شناسایی عوامل موثر بر افزایش خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی ضروری می‌باشد. مرور ادبیات پژوهش تأثیر عوامل روانشناختی (دل‌بستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق) و عوامل زمینه‌ای (سبک رهبری تحول‌گرا) را بر خلاقیت کارکنان بررسی و تأیید کرده‌اند.

- 1 . Amtu, et al.
- 2 . Khattak, et al.
- 3 . Guilford
- 4 . fluency
- 5 . Flexibility
- 6 . Originality
- 7 . elaboration
- 8 . Xiong, et al.

دلبستگی شغلی^۱ به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را بر حسب اجزایی مانند تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش هدف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف برای تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند به عبارت دیگر اینکه تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (خیراندیش و دورانی، ۱۳۹۷). کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند با فعالیت‌های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می‌کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می‌دهند، آن‌ها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی یا فیزیکی کمتری دچار می‌شوند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴). مشارکت کارکنان در این فعالیت‌ها اولین گام به سوی خلاقیت قلمداد می‌شود و محوری برای نتایج خلاقیت محسوب می‌شود (هنکر و همکاران^۲، ۲۰۱۵). جهانی و سعادت (۱۴۰۰)، لینگ و شیائوکیان^۳ (۲۰۱۶)، کیم و همکاران^۴ (۲۰۱۷)، پنگ (۲۰۲۰) و سانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود در جوامع آماری مختلف دریافته‌اند که دلبستگی شغلی بر خلاقیت تاثیر دارد.

خودکارآمدی خلاق اعتقاد فردی است که وی توانایی تولید نتایج خلاق را دارد. خودکارآمدی خلاق به عنوان میزان اعتقاد افراد به توانایی وی در تولید خلاقیت تعریف شده است (هاسه و همکاران^۶، ۲۰۱۸). نیومن و همکاران^۷ (۲۰۱۸) دریافته‌اند که خودکارآمدی خلاق انگیزه ذاتی افراد را ارتقا می‌بخشد و در بروز رفتارهای خلاق تأثیر دارد. یوشو و کئو^۸ (۲۰۱۳) دریافته‌اند که با افزایش خودکارآمدی خلاقانه، رفتارهای خلاقانه معلمان بهبود می‌یابد. همچنین جیسوال و دار^۹ (۲۰۱۵)، گو و همکاران (۲۰۱۷)، هاسه و همکاران (۲۰۱۸)، سوتیواتی و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۹)، چن و ژانگ^{۱۱} (۲۰۱۹) و لی و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) در مطالعات خود نشان دادند که خودکارآمدی خلاق بر خلاقیت تاثیر مثبت و معناداری دارد.

از سوی دیگر مدیران به طور روزانه با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند و بر آن‌ها تاثیر می‌گذارند. به همین دلیل رفتار یک رهبر یک عامل کلیدی در محیط کار است و سبک رهبری مدیران بر شناخت،

1 . Job involvement

2 . Henker

3 . Ling & Xiaoqian

4 . Kim, et al.

5 . Song, et al.

6 . Haase, et al.

7 . Newman, et al.

8 . Yu-Shu & Kuo

9 . Jaiswal & Dhar

10 . Setyawati, et al.

11 . Chen & Zhang

12 . Lee, et al.

احساسات و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد (رانا و همکاران^۱، ۲۰۱۶). در نظریه های رهبری اخیر، تأکید بر سبک خاصی از رهبری به چشم می‌خورد که تحول سازمانی را مدیریت می‌کند. رهبرانی با سبک رهبری تحول‌گرا، پیروان خود را با اهداف و چشم انداز روشن، برانگیخته و توانایی آنان را برای تفکر درباره مسائل قدیمی به شیوه ای جدید، توسعه می‌دهند؛ از این رو این سبک رهبری، افراد عادی را به سطوح فوق العاده، ارتقا داده و به عنوان مؤثرترین سبک رهبری در سازمان های امروزی مطرح می‌گردد (دویروسانتی^۲، ۲۰۱۷). رهبری تحول‌گرا از پنج مؤلفه ویژگی‌های آرمانی^۳ (ویژگی‌ها و خصوصیات رهبر که مورد احترام، اعتماد و تحسین است، همچون القای افتخار و غرور به زیردستان و فدا کردن منافع شخصی) رفتارهای آرمانی^۴ (رفتارهای رهبری که مورد احترام، اعتماد و تحسین است، همچون روشن کردن ارزش‌ها و اعتقادات که او را به عنوان یک الگو معرفی کند) (کاملی، ۱۳۹۴)، ملاحظات فردی^۵ (توانایی رهبر برای در نظر گرفتن و درک نیازها و آرزوهای فردی پیروان). انگیزه الهام بخش^۶ (توانایی رهبر در بیان دیدگاه قانع کننده برای آینده و چگونگی دستیابی به آن). و ترغیب ذهنی^۷ (توانایی رهبر برای به چالش کشیدن و تحریک پیروان برای فکر کردن در مورد مشکلات قدیمی به روش‌های جدید) تشکیل شده است (خاولا^۸، ۲۰۱۹). رهبران تحول‌گرا با کارکنان خود پدیده رفتار می‌کنند، در هر زمان که نیاز باشد به آنها کمک می‌کنند و آنها را راهنمایی می‌کنند، آن‌ها به کارکنان کمک می‌کنند تا دانش و مهارت‌های خود را ارتقا دهند (هسنین و همکاران^۹، ۲۰۲۰). رهبران تحول‌گرا اهداف واقعی و چالش برانگیزی را آماده می‌کنند و حس هویت، شایستگی و با ارزش بودن را در بین دارندگان شغل تقویت می‌کنند. این ویژگی‌های رهبران تحول‌گرایانه به جای کنترل رفتار کارمندان، از آن‌ها حمایت می‌کند و این انگیزه ذاتی در کارمندان ایجاد می‌کند (خاولا، ۲۰۱۹). و بر احساسات و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. به طوری که رهبران تحول‌گرا علاوه بر افزایش خلاقیت کارکنان بر دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق آن‌ها نیز تأثیر مثبت دارد. نتایج پژوهش‌های فصیح و حسن‌زاده

1 . Rana, et al.

2 . Dwirosanti

3 . IdeaLized characteristic

4 . IdeaLized Behavior

5 . Individualized Consideration

6 . Inspirational Motivation

7 . Intellectual Stimulation

8 . Khaola

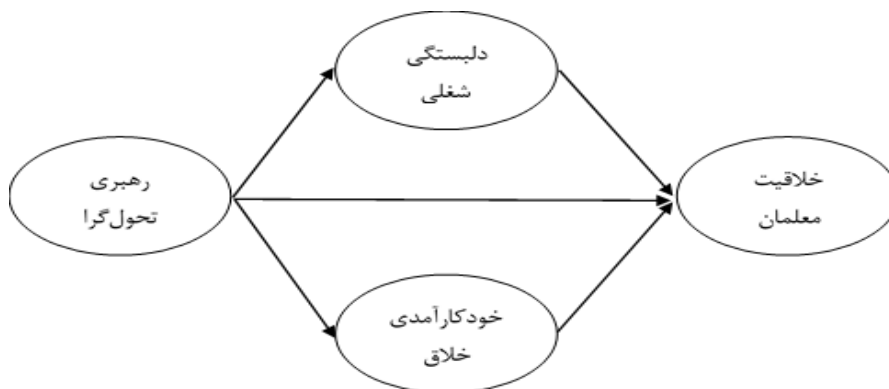
9 . Hasnain, et al.

(۱۳۹۴)، سلیمانی‌راد و ربیعی مندجین (۱۳۹۹)، رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۹)، دویروسانتی (۲۰۱۷) و باصیر و همکاران^۱ (۲۰۲۰) تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر دل‌بستگی شغلی را تأیید کردند. خبیری (۱۳۹۵)، غفور و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، وانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، خطاک و همکاران (۲۰۱۷)، افسر و مسعود^۴ (۲۰۱۸) و نیومن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش‌های خود نشان دادند که سبک رهبری تحول‌گرا بر خودکارآمدی خلاق تاثیر مثبت دارد. نتایج مطالعات غفوری و همکاران (۱۳۸۸)، حیدری کبریتی (۱۳۹۳)، قره‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)، فزلسفلو و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی نیارکی و همکاران (۱۳۹۸)، زارین و همکاران^۵ (۲۰۱۵)، ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۷)، کارک و همکاران^۶ (۲۰۱۸)، موخی و همکاران^۷ (۲۰۱۹)، ما و همکاران^۸ (۲۰۲۰)، هسنین و همکاران (۲۰۲۰)، خولا (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰) و رادوان و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج مطالعات موسوی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و تپلز^۹ (۲۰۲۰) این تاثیر را تأیید نکردند. اما رابطه بین رهبری و خلاقیت ساده و مستقیم نیست و مکانسیم‌هایی در این رابطه تأثیرگذار هستند. محققان خلاقیت برای کشف مکانسیم تأثیرگذار رهبری بر خلاقیت از تئوری شناختی اجتماعی استفاده کرده‌اند (گو و همکاران، ۲۰۱۷). ایده اصلی در پشت دیدگاه شناختی اجتماعی این است که افراد می‌توانند به جای اینکه فقط به محیط واکنش نشان دهند، افکار، انگیزه و رفتار خود را تنظیم می‌کنند (مک کورمیک^{۱۰}، ۲۰۰۱). افراد با تنظیم عوامل روانشناختی خود در مقابل عوامل وضعیت بیرونی (سبک رهبری مدیران) واکنش نشان می‌دهند، که در نهایت بر رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد. از جمله عوامل روانشناختی که می‌تواند بر خلاقیت تأثیر بگذارد خودکارآمدی خلاق و دل‌بستگی شغلی است. این مشاهدات نشان می‌دهد که در نهایت، خلاقیت باید توسط خود افراد از طریق فرآیندهای روانشناختی خاص (دل‌بستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق) آغاز شود (گو و همکاران، ۲۰۱۷). و دل‌بستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق می‌تواند مکانیزمی را فراهم کند که رفتارهای رهبری از طریق آن‌ها بر رفتارهای کارکنان از جمله خلاقیت آنان تأثیر بگذارد. پوئته‌داز و

-
- 1 . Basyir, et al.
 - 2 . Ghafoor, et al.
 - 3 . Wang, et al.
 - 4 . Afsar & Masood
 - 5 . Zareen, et al.
 - 6 . Kark, et al.
 - 7 . Mochi, et al.
 - 8 . Ma, et al.
 - 9 . Teeples
 - 10 . McCormick

میانجی خودکارآمدی خلاق و دلبستگی شغلی

همکاران^۱ (۲۰۱۹) دریافت که خودکارآمدی خلاق واسطه بین تجربیات چند فرهنگی و پتانسیل خلاقانه است. پژوهش‌های خبیری (۱۳۹۵)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴) و خطاک (۲۰۱۷) نقش میانجی خودکارآمدی خلاق را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان تأیید کردند. جهانی و سعادت (۱۴۰۰) در پژوهش خود نقش میانجی دلبستگی شغلی را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان تأیید کردند. دارتی باه^۲ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود نقش میانجی دلبستگی شغلی را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید کرد. اما تا کنون مطالعه‌ای به طور جامع تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت با نقش میانجی دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق را بررسی نکرده است. به منظور پوشش این شکاف چارچوب نظری پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ ارائه شده است. در این چارچوب سبک رهبری تحول‌گرا به عنوان متغیر مستقل، دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق به عنوان متغیر میانجی و خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، بر اساس هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسش‌نامه

1 . Puente-Daz, et al.

2 . Dartey-Baah

استفاده شده است. در پایان برای سنجش و مدل‌سازی روابط میان متغیرها از معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل^۱ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ورزش تمام مقاطع تحصیلی شهرستان‌های استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸ تشکیل می‌داد که بر اساس استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان تعداد آن‌ها ۱۴۱۳ نفر بود. که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-خوشه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. بدین ترتیب که از ۲۱ شهرستان استان آذربایجان شرقی، شهرستان‌های مراغه، بناب، ملکان، عجب‌شیر، شبستر، هشترود، تبریز، جلفا، کلیبر، میانه، سراب و مرند به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و با توجه به تعداد معلمان ورزش در هر شهرستان، پرسشنامه توزیع گردید. در نهایت پس از توزیع ۳۵۰ پرسشنامه تعداد ۲۹۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری و برای تحلیل مورداستفاده قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه سبک رهبری تحول‌گرا باس و اولیو^۲ (۱۹۹۴) شامل ۲۰ سوال، پرسشنامه ۸ سوالی دلبستگی شغلی لوداهل و کجنر^۳ (۲۰۰۱)، پرسشنامه ۷ سوالی خودکارآمدی خلاق بیگیتو^۴ (۲۰۰۶) و پرسشنامه خلاقیت تورنس^۵ (۱۹۷۴) که شامل ۲۸ سوال بود استفاده گردید. برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسشنامه، ویرایش اولیه آن مورد بررسی متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه قرار گرفت و با توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها اصلاحات لازم بر روی سنجها انجام شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۳، ۰/۷۹ و ۰/۸۴ به دست آمد. برای تعیین تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی با نقش میانجی دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق، پس از تحلیل عاملی مرتبه دوم از فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

یافته های تحقیق

جدول شماره ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد.

- 1 . lisrel
- 2 . Bass & Avolio
- 3 . Lodhal & Kejner
- 4 . Beghtto
- 5 . Torrance

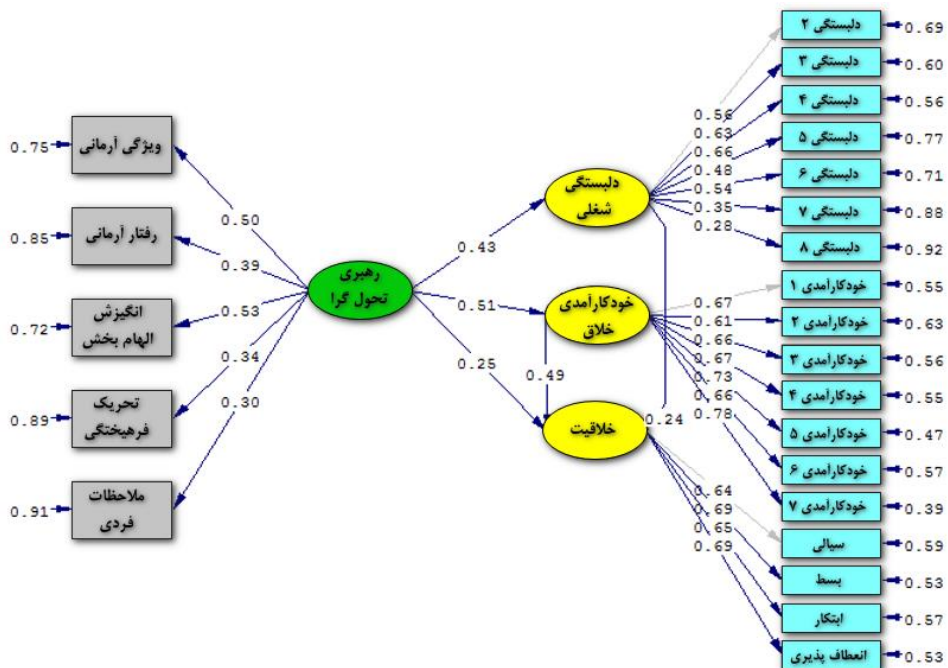
طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول در نرم‌افزار LISREL استفاده شد که شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه اول (مدل اندازه‌گیری)

متغیر	GFI	NFI	IFI	CFI	X ² /df	RMSEA
مقدار مطلوب	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	< ۳	<۰/۱۰
سبک رهبری تحول‌گرا	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۱/۸۰	۰/۰۶۲
دلبستگی شغلی	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۴	۲/۲۳	۰/۰۸۱
خودکارآمدی خلاق	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۱/۸۹	۰/۰۶۵
خلاقیت	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۲/۲۰	۰/۰۵۷

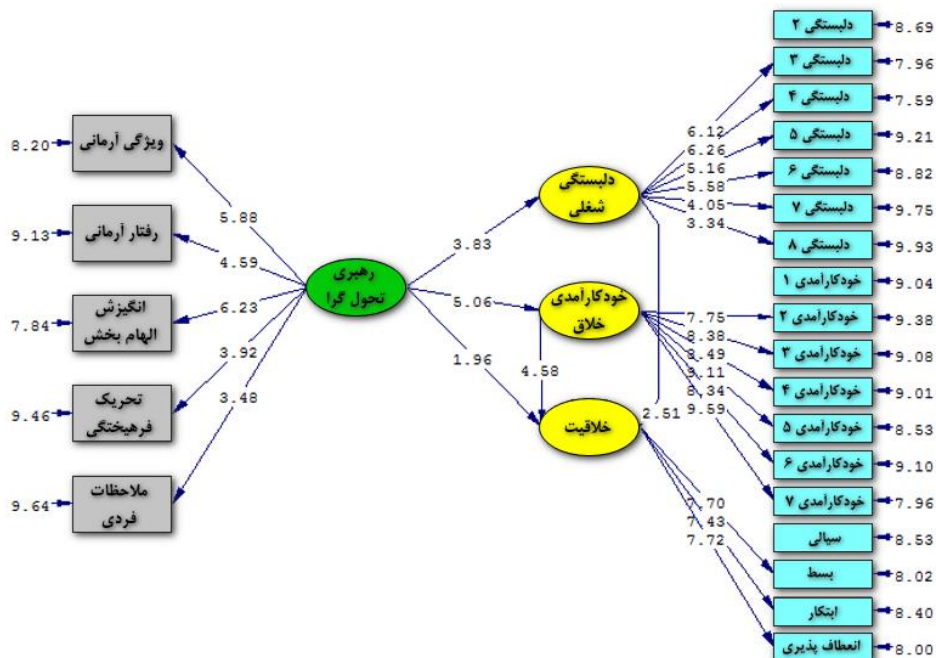
نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان داد، الگوهای اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای الگو معنی‌دار است.

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. در شکل ۲ و ۳ مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.



Chi-Square=463.91, df=225, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل



Chi-Square=463.91, df=225, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۳. اعداد معناداری مدل

جهت بررسی مدل‌های پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از برازش مطلوب مدل‌ها اطمینان حاصل کرد. مدل‌های تدوین شده در این پژوهش بر اساس شاخص‌های متداول برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص	GFI	NFI	IFI	CFI	X ² /df	RMSEA
مقدار مطلوب	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	< ۳	<۰/۱۰
مدل تاثیر رهبری تحول‌گرا	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۲	۲/۰۶۱	۰/۰۷۱

همانطور که در جدول شماره ۵، نشان داده شده است، مقدار شاخص‌های تناسب در هر سه مدل حاکی از برازش مناسب مدل است.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مسیرهای

میانجی خودکارآمدی خلاق و دلبستگی شغلی

مدل‌ها بررسی می‌شود. هنگامی که مقادیر ضریب معناداری (t) در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. مقدار ضریب معناداری به‌دست‌آمده برای مسیرهای بین متغیرها همانطور که در شکل‌های ۲ و ۳، نشان داده شده است سبک رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر وابستگی شغلی به مقدار ۰/۴۳، بر خودکارآمدی خلاق به مقدار ۰/۵۱ و بر خلاقیت به مقدار ۰/۲۵ داشته است. همچنین دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق تأثیر مثبت و معناداری به ترتیب به مقدار ۰/۲۴ و ۰/۴۹ بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی دارد.

با توجه به تأیید تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی و همچنین تأثیر دلبستگی شغلی بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی، روشن می‌شود که رهبری تحول‌گرا از طریق دلبستگی شغلی بر خلاقیت اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/43 \times 0/24 = 0/1032)$ ، دارد و نقش میانجی را بازی می‌کند. علاوه بر این با توجه به تأیید شدن تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خودکارآمدی خلاق و همچنین تأثیر خودکارآمدی خلاق بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی، روشن می‌شود که سبک رهبری تحول‌گرا از طریق خودکارآمدی خلاق بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی اثری غیرمستقیم و مثبت و معنادار، برابر با $(0/51 \times 0/49 = 0/2499)$ ، دارد و نقش میانجی را بازی می‌کند. در این پژوهش از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد. مقدار t حاصل از آزمون سوبل برای متغیرهای میانجی دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق به ترتیب ۳/۳۹ و ۲/۰۹ به دست آمده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی دلبستگی شغلی و خودکارآمدی خلاق در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی معنادار است. نتایج تمام فرضیات در جدول شماره ۵ آورده شده است.

جدول ۵. نتایج فرضیات

نتیجه	آماره t	نخمين	متغیر وابسته	اثر	متغیر مستقل
***	۱/۹۶	۰/۲۵	خلاقیت	←	سبک رهبری تحول‌گرا
***	۳/۸۳	۰/۴۳	دلبستگی شغلی	←	سبک رهبری تحول‌گرا
***	۵/۰۶	۰/۵۱	خودکارآمدی خلاق	←	سبک رهبری تحول‌گرا
***	۲/۵۱	۰/۲۴	خلاقیت	←	دلبستگی شغلی
***	۴/۵۸	۰/۴۹	خلاقیت	←	خودکارآمدی خلاق
***	۳/۳۹	۰/۱۰۳	نقش میانجیگری دلبستگی شغلی در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت		

نقش میانجیگری خودکارآمدی خلاق در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت

(ns = no significant, *p < .05, **p < .01, ***p < .001)

با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها (آماره t) در شکل ۳ و جدول ۶، تمام فرضیات پژوهش تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی در مدارس نیازمند معلمانی خلاق است، از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرای مدیران مدارس بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و دلبستگی شغلی بوده است. بر این اساس، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت و معناداری داشت، این نتیجه با نتایج پژوهش‌های غفوری و همکاران (۱۳۸۸)، حیدری کبریتی (۱۳۹۳)، قره‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)، قزلسفلو و همکاران (۱۳۹۴)، قاسمی روشناوند و همکاران (۱۳۹۵)، صادقی نیارکی و همکاران (۱۳۹۸)، زارین و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۷)، کارک و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، موخی و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، ما و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، شافی و همکاران^۵ (۲۰۲۰)، هسنین و همکاران (۲۰۲۰)، خولا (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰) و رادوان و همکاران (۲۰۲۰) که دریافتند سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت تأثیر دارد همسو می‌باشد. و با نتایج پژوهش‌های موسوی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و تپلز^۶ (۲۰۲۰) که دریافتند سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت تأثیر ندارد ناهمسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که متاسفانه درس تربیت‌بدنی و ورزش در مدارس کشور ما در حاشیه قرار دارد و خیل عظیمی از مدیران مدارس نسبت به آن بی‌توجه هستند، چرا که موفقیت سیستم آموزشی و دانش‌آموز با نمرات بالا در دروس دیگر و قبولی در کنکور سنجیده می‌شود و غایت وظایف معلم تربیت‌بدنی و ورزش را به حضور در کلاس برای جلوگیری از بی‌نظمی دانش‌آموزان محدود کرده‌اند. اما مدیران

1 . Zareen et al

2 . Kark et al

3 . Mochi et al

4 . Ma et al

5 . Shafi et al

6 . Teeples

تحول‌گرا به دنبال ایجاد تغییر در وضعیت موجود و بهبود آن هستند. لذا این مدیران با ارائه دلایل روشنی نسبت به اهمیت درس تربیت‌بدنی در مدارس و نقش ورزش مدارس در رشد دانش‌آموزان و پایه بودن آن برای ورزش قهرمانی و لزوم استفاده بهینه از این درس علیرغم تعداد زیاد دانش‌آموزان و امکانات کم، ضمن ایجاد انگیزش درونی برای معلمان ورزش با تسهیل تفکر خلاق، القای غرور، الهام-بخشی و تفویض اختیار و توانمندسازی آنان ادراکشان را نسبت به خود و ارزش‌ها و نگرش‌های موجود درباره تربیت‌بدنی مدارس و اهمیت نقش معلمان تربیت‌بدنی تغییر می‌دهند و جریانی از ایده‌های جدید و چالش برانگیز برای معلمان تربیت‌بدنی فراهم می‌کنند. و معلمان تربیت‌بدنی را ترغیب می‌کنند تا انتظارات از خود را بالا ببرند و معلمان تربیت‌بدنی را به سطوح بالا ارتقاء می‌دهند. از سوی دیگر، با ایجاد رابطه نزدیک و دوستانه باعث تاثیرگذاری بر احساسات آن‌ها و پیوند عاطفی بین مدیران و معلمان تربیت‌بدنی می‌شود، که این پیوند درونی انگیزه‌های درونی خلاقیت آن‌ها را افزایش می‌دهند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تاثیر می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پژوهش‌های فصیح و حسن‌زاده (۱۳۹۴)، سلیمانی‌راد و ربیعی مندجین (۱۳۹۹)، رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۹)، دوپروسانتی (۲۰۱۷) و باصیر و همکاران^۱ (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به حقوق پایین حرفه معلمی و اجحافی که به درس تربیت‌بدنی شده و کم اهمیت بودن درس تربیت‌بدنی در مدارس، دلبستگی شغلی معلمان ورزش تنها به تحریک و ارضای نیازهای درونی سطح بالا مانند خودمختاری، احترام و خودشکوفایی وابسته است. لذا مدیران مدارس که از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کنند ضمن اهمیت دادن به درس تربیت‌بدنی در مدرسه و نقش ورزش مدارس در رشد دانش‌آموزان و پایه بودن آن برای ورزش قهرمانی و توجه به نیازهای معلمان ورزش، توانمندسازی و ارزش گذاشتن به نظرات آن‌ها، حس هویت، شایستگی و با ارزش بودن را در بین معلمان تربیت‌بدنی تقویت می‌کند. همچنین این مدیران، از طریق ویژگی‌ها و رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی یک محیط مدرسه قابل اعتماد و حمایتی ایجاد می‌کنند. چنین محیطی در کنار حس هویت، شایستگی و با ارزش بودن موجب افزایش دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی می‌شود. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی خلاق معلمان تربیت‌بدنی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خبیری (۱۳۹۵)، غفور و همکاران (۲۰۱۱)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، خطاک و

همکاران (۲۰۱۷)، افسر و مسعود (۲۰۱۸) و نیومن و همکاران (۲۰۱۸) که دریافتند سبک رهبری تحول‌گرا بر خودکارآمدی خلاق تاثیر مثبت دارد همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت رفتار مدیر مدرسه بر افکار، احساسات معلمان تاثیر می‌گذارد. مدیر مدرسه‌ای که از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کند از طریق تعیین استانداردهای عملکرد بالا و ایجاد انگیزه، ابراز حمایت کلامی و متقاعد نمودن معلمان تربیت‌بدنی مبنی بر اینکه قادر به خلاقیت هستند و ستایش آن‌ها، کمک به توسعه معلمان تربیت‌بدنی و کسب تجربیات موفق، واگذاری مسئولیت‌ها به معلمان تربیت‌بدنی و تقویت مهارت تفکر انتقادی باعث توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی می‌شود. این حمایت و توانمندسازی باعث افزایش اعتماد به نفس معلمان تربیت‌بدنی می‌شود و آنان خود را قادر به تولید نتایج خلاق می‌بینند که باعث افزایش خودکارآمدی خلاق آن‌ها می‌شود. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که دلبستگی شغلی تاثیر معناداری بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جهانی و سعادت (۱۴۰۰)، لینگ و شیائوکیان (۲۰۱۶)، کیم و همکاران (۲۰۱۷)، پنگ (۲۰۲۰) و سانگ و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان ورزشی که دلبستگی شغلی بالاتری دارند، به شغلشان علاقمند هستند، دل به کار می‌بندد و در واقع بیشتر وقت خودشان را با شغلشان سپری می‌کنند. چنین معلمان تربیت‌بدنی، تلاش بیشتری می‌کنند و به دلیل تعهد بالاتر به شغل و مدرسه توانایی مقابله با موانع و دستیابی به اهداف خود را با منابع کمتری دارند. و وقتی با مشکل روبرو می‌شوند نا امید نمی‌شوند، بلکه تلاش خود را ادامه می‌دهند تا راهی برای حل مشکل پیدا کنند. از سوی دیگر وقت و تلاشی که کارکنان برای شناسایی مشکل صرف می‌کنند، بر اصالت و کیفیت راه حل‌ها و متعاقباً بر نتایج خلاق تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این افکار خلاقانه و راه‌حل‌های مسئله توسط آن دسته از افراد که با سازمان ارتباط نزدیکی دارند تولید می‌شود. و معلمان تربیت‌بدنی که دلبستگی شغلی بالاتری دارند ارتباط نزدیکی با شغل و مدرسه دارند و باعث تلاش بیشتر و افزایش خلاقیت در آن‌ها می‌شود. نتایج دیگر پژوهش نشان داد که خودکارآمدی خلاق معلمان تربیت‌بدنی بر خلاقیت آنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های گنگ و همکاران (۲۰۰۹)، جیسوال و دار (۲۰۱۵)، گو و همکاران (۲۰۱۷)، هاسه و همکاران (۲۰۱۸)، سوتیواتی و همکاران (۲۰۱۹)، چن و ژانگ (۲۰۱۹) و لی و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت طبق ادعاهای نظریه شناختی اجتماعی، افراد به وسیله قضاوت‌هایشان درباره توانایی‌هایشان برای انجام تکالیف یا رفتارهای خلاق برانگیخته می‌شوند. این قضاوت‌ها و انتظارات تحت تاثیر سرمایه روانی مثبتی به عنوان خودکارآمدی خلاق آنان قرار دارد. و این خودکارآمدی خلاق انگیزه درونی آنان را برای رسیدن به خلاقیت تغذیه می‌-

کند. معلمان تربیت‌بدنی که خودکارآمدی خلاق بالاتری دارند، خود را بسیار خلاق و صاحب تفکر و ایده می‌بینند و اعتماد به نفس بیشتری دارند و کمبود امکانات و دشواری‌ها را به عنوان یک چالش می‌بینند و درصدد حذف آن‌ها برمی‌آیند. آنان خلاقانه با این چالش‌هایی مثل تعداد زیاد دانش‌آموزان و کمبود امکانات ورزشی مدارس درگیر می‌شوند و خواسته‌های موقعیتی را برآورده می‌سازند. آنها بر فرآیندهای شناختی خلاق در تولید ایده یا راه حل تأکید می‌کنند و بیشتر تلاش می‌کنند تا مشکلات و تولید ایده‌ها را پیدا کنند. معلمان تربیت‌بدنی با خودکارآمدی خلاق بالا با تأکید بر فرآیندهای شناختی خلاق در تولید ایده‌ها، تعامل با دانش‌آموزان و تلاش زیاد استراتژی‌ها و ایده‌های بیشتری برای طراحی برنامه‌های درسی، مدیریت موثر کلاس درس و نیز بکارگیری روش‌های تدریس متناسب‌تر با ویژگی‌های فراگیران اتخاذ می‌کنند بنابراین ضمن ایجاد جو مثبت در کلاس در مواجهه با چالش‌ها به اهداف خلاقانه سازمانی می‌رسند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که دلبستگی شغلی نقش میانجی را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان ورزش دارد. این یافته با نتیجه پژوهش جهانی و سعادت (۱۴۰۰) و همچنین پژوهش دارتی باه (۲۰۱۹) که به این نتیجه رسید که دلبستگی شغلی نقش میانجی را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی بازی می‌کند همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت مدیران مدرسه‌ای که از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کنند علاوه بر به جود آوردن محیطی قابل اعتماد و حمایت‌گر در مدرسه، با اهمیت دادن به درس تربیت‌بدنی و مشورت با دبیر تربیت‌بدنی در موارد زیادی باعث می‌شوند معلمان تربیت‌بدنی احساس هویت، شایستگی و ارزشمندی کنند و دلبستگی شغلی آنان افزایش پیدا کند و وقت و تلاش زیادی در شغل خود صرف کنند و کمبود امکانات و تعدد دانش‌آموزان در هر کلاس درسی و مشکلات موجود را به طور خلاقانه حل کنند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که دلبستگی شغلی نقش میانجی را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان ورزش دارد. پژوهش همچنین نشان داد که خودکارآمدی خلاق نقش میانجی را در رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت معلمان ورزش دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خیری (۱۳۹۵)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴) و خطاک (۲۰۱۷) که نقش میانجی خودکارآمدی خلاق را در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان تأیید کردند همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت طبق نظریه شناختی اجتماعی سبک‌های رهبری، به عنوان یک عامل بیرونی مهم، مستقیماً از طریق تأثیرگذاری بر عوامل شناختی روانشناختی، بر رفتارهای فردی تأثیر می‌گذارند. سبک رهبری تحول‌گرای مدیران مدارس با الهام‌بخشی، ترغیب فکری و توانمندسازی و حمایت از معلمان تربیت‌بدنی

به ارزیابی مثبت معلمان از خودشان کمک کرده و باعث افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی خلاق در معلمان تربیت‌بدنی می‌شود؛ که این خودکارآمدی بالا موجب می‌شود که انگیزه درونی معلمان تربیت‌بدنی و تلاش و پشتکار آنان برای مواجهه با موقعیت‌ها به شکلی خلاقانه افزایش یابد. به طور کلی با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی تاثیر می‌گذارد، این تاثیر گذاری هم به طور مستقیم از طریق فراهم کردن محیطی قابل اعتماد و حمایتگر در مدارس، ترغیب ذهنی، الهام‌بخشی و توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی و هم به طور غیر مستقیم از سویی با افزایش احساس هویت، شایستگی و ارزشمندی و افزایش دلبستگی شغلی و از سویی دیگر از طریق افزایش اعتماد به نفس معلمان و خودکارآمدی خلاق آنان صورت می‌گیرد. البته در میان تاثیر خودکارآمدی خلاق به عنوان متغیر میانجی بیشتر از دلبستگی شغلی به دست آمد. که به نظر می‌رسد به این دلیل باشد که دلبستگی شغلی به عواملی بیشتر از انگیزه‌های درونی مانند انگیزه‌های مادی وابسته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس استان آذربایجان شرقی از بین کسانی انتخاب شوند که از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کنند. همچنین با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت برای مدیران مدارس استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا را به آن‌ها آموزش داد.

منابع

- جهانی، ج. و سعادت، س. (۱۴۰۰). تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدائی شهر یاسوج)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.
- حیدری کبریتی، ع. (۱۳۹۳). ارتباط رهبری تحول‌آفرین مدیران با خلاقیت دبیران تربیت‌بدنی متوسطه شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزش.
- خبیری، م. (۱۳۹۵). بررسی اثر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان بر نقش واسط خودکارآمدی خلاق و نقش تعدیل‌گر دانش درک شده: مطالعه موردی گمرکات خراسان رضوی، پایان-نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری، دانشگاه فردوسی مشهد.
- خیراندیش، م. و دورانی، ا. (۱۳۹۷). نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در تأثیر رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۳۰، ص: ۸۶-۶۹.

میانجی خودکارآمدی خلاق و دلبستگی شغلی

- رضایی دیزگاه، م.، منفردگنجه، ا.، معروف‌زاده، س.ا. و محمدنژاد، س.م. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر قصد ترک خدمت از طریق دلبستگی شغلی و هویت سازمانی در شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۴، صص: ۳۱۱-۳۱۹.
- سلیمانی‌راد، س. و ربیعی مندجین، م. ر. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر دلبستگی شغلی از طریق نقش واسطه توانمندسازی ساختاری (مورد مطالعه: شعبات بانک تجارت شهر تهران)، ششمین همایش بین‌المللی مطالعات دینی و علوم انسانی در جهان اسلام، تهران.
- صادقی نیارکی، ع.ا.؛ نادری‌نسب، م. و رضائی‌نژاد، ر. (۱۳۹۸). ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا، خلاقیت و نوآوری سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کشور، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، دوره ۱۸، شماره ۴۴، صص: ۱۹-۱.
- غفوری، ف.، اشرفی گنجوی، ف.، دهقان، آ. و حسینی، س.م. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی، مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۲، صص: ۲۳۴-۲۱۵.
- فضیح، آ. و حسن‌زاده، م. ص. (۱۳۹۴). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان، ششمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت و علوم مهندسی
- قره‌خانی، ح.؛ الیاسی، ح.ا. و فولادی حیدرلو، ن. (۱۳۹۳). رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع‌های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۰، شماره ۲۰، صص: ۶۲-۵۵.
- قرلسفلو، ح. ر.؛ کشتی‌دار، م. و اصفهانی، ن. (۱۳۹۴). تأثیر سبک‌های نوین مدیریتی بر میزان خلاقیت، اثربخشی و جابه‌جایی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی کارا، مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۳، صص: ۴۰۱-۳۸۵.
- کاملی، ع. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری و جو سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی و تعامل اجتماعی در کارکنان ستادی بانک ملی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران.
- ملکی آوارسین، ص.؛ سید کلان، س. م.؛ عیاری، ل. و کریمیان‌پور، غ. (۱۳۹۴). مقایسه میزان گرایش دانش‌آموزان به تفکر انتقادی، خلاقیت و نوآوری بر اساس جو اجتماعی، نشریه تفکر کودک پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۶، شماره ۲، صص: ۹۷-۱۱۶.

موسوی‌زاده، س. ن؛ آتش‌زاده شوریده، ف. و شعبانی، ف. (۱۳۹۵). تأثیر سبک‌های رهبری بر خلاقیت کارکنان: یک مرور نظام‌مند، نشریه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، دوره ۲۶، شماره ۹۲، ص: ۷۷-۵۹.

یوسفی، ب؛ عیدی‌پور، ک. و غلامی ترکسلویه، س. (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور، دوره ۲، شماره ۴(۸)، ص: ۶۳-۵۷.

Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.

Amtu, O., Siahaya, A., & Taliak, J. (2019). Improve Teacher Creativity through Leadership and Principals Management. *Academy of Educational Leadership Journal*, 23(1), 1-17.

Basyir, L., Madhakomala, R., & Handaru, A. (2020). The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior. *Management Science Letters*, 10(7), 1623-1632.

Boroujerdi, S. S., & Hasani, K. (2014). The survey thinking style and its relation with creativity in physical education teachers. *International Journal of Educational Management*.

Chen, Y., & Zhang, L. (2019). Be creative as proactive? The impact of creative self-efficacy on employee creativity: A proactive perspective. *Current Psychology*, 38(2), 589-598.

Dartey-Baah, K., Anlesinya, A., & Lamptey, Y. (2019). Leadership behaviors and organizational citizenship behavior: the mediating role of job involvement.

Ebrahimi, P., Rezvani Chamanzamin, M., Roohbakhsh, N., & Shaygan, J. (2017). Transformational and transactional leadership: Which one is more

effective in the education of employees' creativity? Considering the moderating role of learning orientation and leader gender. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 137-156.

Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Azeemi, H. R., & Hijazi, S. T. (2011). Mediating role of creative self-efficacy. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11093-11103.

Gu, J., He, C., & Liu, H. (2017). Supervisory styles and graduate student creativity: the mediating roles of creative self-efficacy and intrinsic motivation. *Studies in Higher Education*, 42(4), 721-742.

Haase, J., Hoff, E. V., Hanel, P. H., & Innes-Ker, Å. (2018). A meta-analysis of the relation between creative self-efficacy and different creativity measurements. *Creativity Research Journal*, 30(1), 1-16.

Hasnain, A., Fatima, S., & Akram, N. (2020). Transformational Leadership: A Multiple Mediation Model of its impact on Employee Creativity. *NICE Research Journal*, 1-23.

Henker, N., Sonnentag, S., & Unger, D. (2015). Transformational leadership and employee creativity: the mediating role of promotion focus and creative process engagement. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 235-247.

Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.

Kark, R., Van Dijk, D., & Vashdi, D. R. (2018). Motivated or demotivated to be creative: the role of self-regulatory focus in transformational and transactional leadership processes. *Applied Psychology*, 67(1), 186-224.



Khaola, P. (2019). Fostering creativity and innovation through leadership and affective commitment: The moderated mediation analysis. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8, 1-12.

Khattak, S. R., Batool, S., & Haider, M. (2017). Relationship of leadership styles and employee creativity: A mediating role of creative self-efficacy and moderating role of organizational climate. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 698-719.

Kim, J. S., Yong, S. H., Ryou, K. D., & Sung, Y. M. (2017). The Impact of Leader-Member Exchange (LMX) on Employees' Creativity, and Task Performance Focusing on the Mediating Effects of Information Sharing and Job Involvement. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(1), 363-377.

Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-35.

Ling, Y., & Xiaoqian, Z. (2016). Relationship between Challenge-Hindrance Pressure and Employee Creativity: The Mediating Role of Work Involvement. *Science & Technology Progress and Policy*, (2), 24.

Ma, X., Jiang, W., Wang, L., & Xiong, J. (2020). A curvilinear relationship between transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*.

McCormick, M. J. (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness: Applying social cognitive theory to leadership. *Journal of Leadership Studies*, 8(1), 22-33.

Mochi, F., Bissola, R., & Imperatori, B. (2019). A Blessing in Disguise. Comparing the Effects of Leadership Styles on Individual Creativity. In *EURAM (European Academy of Management) 2019* (pp. 1-40). EURAM.

Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.

Peng, Y. P. (2020). Relationship between job involvement, leader-member exchange, and innovative behavior of public librarians. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 441-450.

Puente-Diaz, R., Toptas, S. D., Cavazos-Arroyo, J., Wimschneider, C., & Brem, A. (2019). Creative Potential and Multicultural Experiences: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy. *The Journal of Creative Behavior*.

Radwan, H. R. I. (2020). Leadership Styles in the Hotel Sector and Its Effect on Employees' Creativity and Organizational Commitment. *International Journal of Social and Business Sciences*, 14(3), 169-179.

Rana, S. S., Malik, N. I., & Hussain, R. Y. (2016). Leadership styles as predictors of job involvement in teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 161-182.

Setyawati, S. M., Nurfaizal, Y., Dwiatmadja, C., & Anggraeni, A. I. (2019). Creative self-efficacy: a new approach to social support and creativity of SMEs' owners.

Song, Z., Gu, Q., & Cooke, F. L. (2020). The effects of high-involvement work systems and shared leadership on team creativity: A multilevel investigation. *Human Resource Management*, 59(2), 201-213.

Teeple, R. L. (2020). *The Relationship between Teacher-Perceived Principal Transformational Leadership Behaviors and Teacher Creativity-Fostering Behaviors* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).

Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences



of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.

Xiong, Y., Sun, X. Y., Liu, X. Q., Wang, P., & Zheng, B. (2020). The influence of self-efficacy and work input on physical education teachers' creative teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, 2856.

Yu-Shu, C., & Kuo, M. C. (2013). Four-dimensional achievement goal effects on creative teaching performance: testing the mediating effects of creative self-efficacy and the cross-level moderating effects of team learning behavior. *Jiaoyu Kexue Yanjiu Qikan*, 58(3), 85.

Zareen, M., Razzaq, K., & Mujtaba, B. G. (2015). Impact of transactional, transformational and laissez-faire leadership styles on motivation: A quantitative study of banking employees in Pakistan. *Public Organization Review*, 15(4), 531-549.