

الگوی ساختاری رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی خلاق

مریم نیکخواه^۱ مرضیه حیدری^{۲*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی الگوی ساختاری رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق صورت گرفت. روش توصیفی از نوع همبستگی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری متشکل از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز به تعداد ۲۷۱ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه باس و آویلو (۲۰۰۵) و خودکارآمدی خلاق (کاروسکی و همکاران، ۲۰۱۱) و جهت اندازه‌گیری نوآوری سازمانی از پرسشنامه کامیژن و ویلار (۲۰۱۴) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود که رهبری تحول‌گرا دارای رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت و خودکارآمدی خلاق می‌باشد. همچنین خودکارآمدی خلاق دارای رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت و خلاقیت دارای رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی می‌باشند. در مجموع نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که مدل مورد استفاده پژوهش حاضر از برازش مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، خودکارآمدی خلاق، نوآوری سازمانی، خلاقیت

^۱ کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران.
maryamnikkhah65@gmail.com

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران. (نویسنده مسئول)
mhidary@iauabadeh.ac.ir

مقدمه

هماهنگی و سازگاری سازمان‌ها با محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود امری حیاتی است؛ این تغییر و تحول سازمانی با خلاقیت به دست می‌آید. سازمان‌ها برای موفقیت پایدار خود (یعنی موفقیت در حال و آینده) باید به‌طور جدی تلاش نموده تا عملکرد بهینه مستمر و تحول دگرگونی را که از طریق خلاقیت به دست می‌آید را سرلوحه کار خود قرار دهند (شیخ‌علیزاده هریس، ۱۳۹۰). امروزه خلاقیت و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها امری ضروری است؛ زیرا جامعه و سازمان‌ها در حال تغییر و تحول هستند. این تغییر و تحولات در سازمان‌های آموزشی به مراتب حساس‌تر و بااهمیت‌تر می‌باشد؛ زیرا باعث شده‌اند که آن‌ها اهداف، گرایش‌ها و علایق خود را در جهت به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند. بقاء و کارآمدی نظام‌های آموزشی به دانش و تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی به‌ویژه نوآوری اساتید در دانشگاه بستگی دارد؛ در واقع هرچه اساتید از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتر برخوردار باشند، سهم بیشتری در ارتقاء سطح کارایی دانشگاه خواهند داشت (دیباپی و همکاران، ۱۳۹۵).

گونگ^۱ و همکاران (۲۰۰۹) مفهوم «خلاقیت» را به‌عنوان معرفی ایده‌های جدید و مفید تعریف می‌کنند که باعث بهبود اثربخشی کلی فرایندهای سازمان می‌شود. کانتر^۲ (۲۰۰۰) مفهوم «نوآوری» را ایجاد و بهره‌برداری از ایده‌های جدید تعریف می‌کند. البته اندرسون^۳ و همکاران (۲۰۱۴) تعریف مفصل‌تری از خلاقیت و فرایند نوآوری ارائه نموده‌اند؛ آن‌ها معتقدند که خلاقیت و نوآوری در فرایندها به‌صورت نتایج و محصولات تلاش برای توسعه و معرفی راه‌های جدید و بهبود یافته فعالیت‌ها نمایان می‌شوند. مرحله خلاقیت فرایند مذکور به تولید ایده و مرحله نوآوری به اجرای ایده‌ها به‌سمت رویه‌ها، روش‌ها یا محصولات بهتر اشاره دارد. امابیل^۴ و همکاران (۱۹۹۶) خاطر نشان کرده‌اند که تمام نوآوری‌ها با ایده‌های خلاقانه آغاز می‌شوند. در این راستا لویت^۵ (۱۹۶۳) اظهار داشت که ایده‌ها، بی‌معنی هستند؛ مگر اینکه مورد استفاده قرار گیرند. آرتز^۶ و همکاران (۲۰۱۰) تأکید کردند که با توانایی یک شرکت در تولید محصولات و خدمات نوآورانه در محیط کسب‌وکار با افزایش رقابت می‌توان به پیشرفت و مزیت رقابتی دست‌یافت (چائوبی و همکاران^۷، ۲۰۱۹).

اهمیت ایجاد نوآوری در سازمان‌ها موجب رشد و شکوفایی استعدادها و سوق‌یافتن آن‌ها به سوی (۱) خودشکوفایی، (۲) نیل به موفقیت‌های فردی، شغلی و اجتماعی، (۳) پیدایش تحرک در سازمان، (۴) افزایش در کمیت، کیفیت و تنوع تولیدات و خدمات، (۵) کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، (۶) افزایش انگیزش کاری کارکنان سازمان، (۷) ارتقاء سطح بهداشت روانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان، (۸) ارتقاء بهره‌وری سازمان، (۹) موفقیت مجموعه مدیریت و کارکنان سازمان، (۱۰) رشد و بالندگی سازمان، (۱۱) تحریک و تشویق حس رقابت و (۱۲) کاهش بوروکراسی اداری می‌شود (محمدی، ۱۳۸۴). از طرف دیگر مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های نوآور و موفق در شرایط محیطی پیچیده و متغیر عبارت است از درک و پیش‌بینی تغییر و تحول و واکنش سریع و مناسب به تغییرات و تحولات که فرآیند نوآوری

¹ Gong

² Kanter

³ Anderson

⁴ Amabile

⁵ Levin

⁶ Artz

⁷ Chaubey, Sahoo & Khatri

در آن‌ها نهادینه شده و به‌طور مستمر و فراگیر جریان دارد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶). همچنین ابزار حیاتی سازمان‌ها برای بقاء، تفکرهای نو و ایده‌های بدیع است؛ زیرا ایده‌های بدیع مانند موتور محرک، سازمان را از سکون و فنا نجات می‌دهد.

برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد، باید از «خلاقیت و نوآوری» به‌عنوان کلید بقاء سازمان نام برد. در این در وضعیت پیچیده، سازمان‌هایی موفق می‌شوند که بتوانند در جهت نیل به اهداف سازمان، فرصت‌هایی مناسب برای بروز افکار نو، خلاق و کاربرد آن‌ها در محیط خود پدید بیاورند (پیران و همکاران، ۱۳۹۱). نقش اساسی که خلاقیت و نوآوری در یک محیط رقابتی در سازمان‌ها ایفا می‌کند، پژوهشگر را بر آن داشت تا بررسی گردد که چگونه سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها می‌توانند خلاقیت و نوآوری خود را تقویت کنند. با این فرض که خلاقیت برای پیامدهای سازمان امری سودمند و ضروری است، پژوهشگران متفاوت به شناسایی عوامل اثرگذار بر خلاقیت پرداخته‌اند. مفهوم «رهبری» یکی از عوامل مذکور است. رهبری یک عامل کلیدی در تحول سازمان می‌باشد که به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در سازمان در نظر گرفته می‌شود. البته در کنار ضرورت برخورداری سازمان از کارکنان خلاق، نقش رهبری مدیران نیز دارای جایگاه مهمی در مدیریت سازمان می‌باشد (روولولد^۱، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر از رهبری تحول‌گرا به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده خلاقیت و نوآوری استفاده شده است.

برنز^۲ (۱۹۷۸) مفهوم «رهبری تحول‌گرا» را به‌عنوان یک فرایند مبادله توصیف می‌کند که رهبران و پیروان به یکدیگر کمک می‌کنند تا به سطح بالاتر روحیه و انگیزه پیشرفت کنند. رهبران تحول‌گرا، کارکنان را ترغیب می‌کنند تا ساعات اضافی کار را فراتر از آنچه انتظار می‌رود، انجام دهند. همچنین اهداف سازمانی را از طریق خودتحقیقی انجام دهند.

مطالعات نشان می‌دهند که شیوه رهبری و خلاقیت بایکدیگر رابطه دارند. برای مثال مایر^۳ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان دادند که بین شیوه رهبری تحولی و خلاقیت کارکنان رابطه‌ای مثبت وجود دارد؛ لذا رهبری تحول‌گرا به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده و تقویت‌کننده خلاقیت کارکنان برشمرده می‌شود (ونگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۴؛ جیسوال^۵ و دار^۶، ۲۰۱۵؛ میتال^۷ و دار^۸، ۲۰۱۵). از طرف دیگر مطالعات بسیاری در مورد تأثیر رهبری در تحریک توانایی‌های خلاقانه در افراد انجام شده‌اند (شاین^۹ و ژو، ۲۰۰۳؛ جانگ^۹ و همکاران، ۲۰۱۳) که اکثر محققان بر درک رابطه بین رهبری تحول‌گرا (آولیو^{۱۰}، ۱۹۹۹) و خلاقیت تمرکز داشته‌اند (ژانگ^{۱۱} و بارتول، ۲۰۱۰). گوموسلوغلو^{۱۲} و ایلسو (۲۰۰۹) دریافتند که رفتارهای رهبری تحول‌گرا به‌عنوان نیروهای تقویت خلاقیت، عمل می‌کنند. آن‌ها معتقدند رهبر تحولی، کسی است که ارزش‌ها و اعتمادبه‌نفس کارکنان را دگرگون می‌کند، آن‌ها را به بالاترین سطوح نیازها سوق می‌دهد و انتظار عملکرد

¹ Rowold

² Burns

³ Mayer

⁴ Wang

⁵ Jaiswal

⁶ Dhar

⁷ Mittal

⁸ Shin

⁹ Jung

¹⁰ Avolio

¹¹ Zhang

¹² Gumusluoglu

پیروانش را افزایش می‌دهد. اولدهام و کامینگز^۱ (۱۹۹۶) معتقدند کارکنان زمانی که تحت حمایت سرپرستان قرار بگیرند، بیشتر خود را درگیر فعالیت‌های خلاقانه می‌کنند (به نقل از افشاری و ارشدی، ۱۳۹۳).

مفهوم «خودکارآمدی خلاق» به‌عنوان حوزه خلاقیت برای اولین بار توسط بندورا^۲ (۱۹۹۷) مطرح شد. اصطلاح خودکارآمدی خلاق، یک مؤلفه اساسی تئوری شناخت اجتماعی بندورا است (لویس^۳ و همکاران، ۲۰۰۱)؛ این تئوری فرض می‌کند که یکی از مؤلفه‌های اصلی در تحقق هدف، خودکارآمدی است (ردموند^۴، ۲۰۱۰). به‌گفته بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی عبارت است از اعتقاد فرد در مورد توانایی خود در انجام یک کار خاص. هنگامی که مفهوم خودکارآمدی به یک حوزه خاص مرتبط است، رفتار را دقیق‌تر و کارآمدتر پیش‌بینی می‌کند (چوی^۵، ۲۰۰۴). براساس تئوری شناختی اجتماعی بندورا^۶ (۲۰۰۵)، افراد خود را سازمان دهنده، فعال، خودتنظیم‌کننده و خودبازتاب می‌کنند و در کلیه شرایط زندگی خود، نقش دارند. خودکارآمدی، مکانیزم اساسی است که افراد را به اعتمادبه‌نفس و پیش‌گویی در اعمال خود سوق می‌دهد.

اسلوتن^۷ (۲۰۱۴) با عقب‌نشینی نظریه شناخت اجتماعی به‌ویژه مفهوم خودکارآمدی، اظهار داشت که رهبری تحول‌گرا یک عامل مهم تعیین‌کننده خودکارآمدی خلاق در پیروان است. قاماسوغلو^۸ و آیلسو^۹ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌آفرین، خلاقیت فردی و نوآوری سازمانی» دریافتند که بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رهبری تحول‌آفرین از طریق توانمندسازی روانی باعث تحت‌تأثیر قرار گرفتن خلاقیت کارکنان می‌شود و رابطه مثبتی با نوآوری سازمانی دارد. در این راستا نتایج پژوهش‌های وانگ^{۱۰} و رود^{۱۱} (۲۰۱۰) و هاگو^{۱۲} همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت کارکنان رابطه‌ای مثبت دارد؛ در واقع شدت این رابطه به هماهنگی رهبر و وجود جو نوآورانه در سازمان بستگی دارد. به عبارت دیگر زمانی که میزان رهبری تحول‌آفرین، جو نوآورانه و هماهنگی با رهبر بالا باشد، خلاقیت کارکنان در بالاترین سطح خود قرار می‌گیرد؛ و بالعکس. رهبران تحول‌گرا، بیشترین عملکرد را از زیردستان به دست می‌آورد؛ زیرا آن‌ها قادرند به زیردستان الهام دهند تا قابلیت‌های خود را در جهت موفقیت، بالا ببرند و مهارت حل مشکلات، نوآوری و خلاقیت زیردستان را تکامل بخشند (احمد^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۰). اسلاتن^{۱۴} (۲۰۱۴) با استرداد نظریه شناخت اجتماعی به‌ویژه مفهوم خودکارآمدی، بیان داشت که رهبری تحول‌گرا یک عامل مهم تعیین‌کننده خودکارآمدی خلاق در پیروان است.

¹ Oldham & Cummings

² Bandura

³ Levin

⁴ Redmond

⁵ Choi

⁶ Bandura

⁷ Slåtten

⁸ Gumusluoglu

⁹ Ilsev

¹⁰ Wang

¹¹ Rode

¹² Haq

¹³ Ahmad

¹⁴ Slåtten

ردموند^۱ و همکاران (۱۹۹۳) در پژوهش خود رابطه معناداری بین رهبری تحول‌گرا و خودکارآمدی کارکنان به‌طور خاص با نتایج خلاق مشاهده کردند. تیرنی^۲ و فارمر^۳ (۲۰۰۲) در مطالعه میدانی خود گزارش دادند که رفتار رهبری تحول‌گرا، محیطی را ایجاد می‌کند تا کارمندان در آن خلاقانه‌تر مشغول به کار شوند. در این راستا ریان^۴ و دسی (۲۰۰۰) معتقدند خودکارآمدی خلاق از متغیرهای گوناگونی تأثیر می‌پذیرد که شناسایی میزان تأثیرگذاری آن‌ها می‌تواند به بهبود و پیشرفت نوآوری و خلاقیت کمک شایانی کند.

زارعی و حیدری (۱۳۹۹) در پژوهشی به «بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش» پرداختند. نتایج نشان دادند که بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی، ارتباط معناداری وجود دارد. عالی و زاهدی (۱۳۹۸) در پژوهشی به «بررسی تأثیر ۲ عامل سبک رهبری تحول‌گرا و تسهیم‌شده و اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای گروه بر خلاقیت گروهی» پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن هستند که ۲ سبک رهبری تحول‌گرا و تسهیم‌شده بر اشتراک‌گذاری دانش و خلاقیت گروهی تأثیر مثبتی دارند. شفیع‌زاده و خوش اخلاقی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به «بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران» پرداختند. نتایج نشان دادند که با استفاده از سبک رهبری تحول‌آفرین و با بهره‌گیری از برنامه‌های آموزشی در دانشگاه می‌توان نقش چشمگیری در ارتقاء خلاقیت کارکنان دانشگاه داشت. شافی^۵ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به «بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا در تحریک خلاقیت کارکنان، نوآوری سازمانی و ارزیابی نقش تعدیل‌کننده انگیزه ذاتی بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان» پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که ابعاد رهبری تحول‌گرا تأثیر زیادی بر نوآوری سازمانی و خلاقیت کارکنان دارند. ما^۶ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به «بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان» پرداختند. نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار بین رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان بودند. لئو^۷ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به «بررسی فضا و شرایطی برای نوآوری و خلاقیت» پرداختند. نتایج نشان دادند که جو برای نوآوری باعث ایجاد فضای باز برای تغییر می‌شود که به‌نوبه خود خلاقیت کارکنان را تشویق می‌کند؛ لذا نوآوری سازمانی بر خلاقیت کارکنان اثرگذار است. چان^۸ (۲۰۲۰) در پژوهش خود به «بررسی رهبری تحول‌آفرین، خودکارآمدی و عملکرد داوطلبان در آموزش خدمات داوطلبانه غیررسمی» پرداخت. نتایج نشان دادند که رهبری تحول‌گرا با عملکرد داوطلبان و خودکارآمدی ارتباط مثبت دارد. همچنین خودکارآمدی، نقش میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد داوطلبان ایفا می‌کند. تارگان^۹ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به «بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت فردی کارمندان» پرداختند. نتایج نشان دادند که رهبری دارای تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت فردی کارکنان می‌باشد.

¹ Redmond

² Tierney

³ Farmer

⁴ Ryan

⁵ Shafi

⁶ Ma

⁷ Liu

⁸ Chan

⁹ Tarigan

اسدی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به «بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران» پرداختند. نتایج نشان دادند که با افزایش خلاقیت، نوآوری نیز افزایش می‌یابد. چوبی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به «بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی» پرداختند. نتایج نشان دادند که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت و نوآوری دارد.

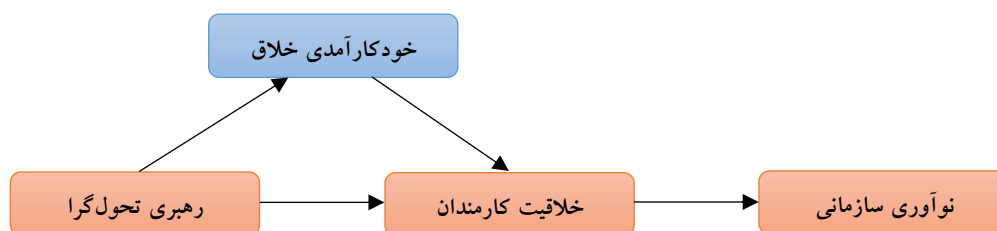
با توجه به مطالعات مذکور، در حال حاضر سبک رهبری تحول‌گرا یکی از سبک‌های رهبری کارآمد می‌باشد. استفاده مدیران از این سبک، آغاز ایجاد تحولات مثبت در دانشگاه‌ها تلقی می‌شود. رهبری تحول‌گرا که براساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و کارکنان استوار است، به هدایت و انگیزش کارکنان در برابر عملکرد و توجه فردی به احتیاجات و کارهای آن‌ها به منظور بهبود کارایی از طریق انگیزه‌های عملی یا الهامی توجه دارد. رهبری تحول‌آفرین رهبری، الهامی است که بر دیگران اثر می‌گذارد تا در عرصه تغییرات سازمانی و در مقیاس وسیع به عملکرد فوق‌العاده دست‌یابند. رهبران تحولی می‌توانند فضایی از روشن‌بینی، شور و اشتیاق، اعتماد، آرمان‌خواهی و تعهد را در کارکنان برانگیزند. رهبری تحول‌گرا فراتر از عملکردهای فردی و گروهی موجود عمل می‌کند. این سبک از رهبری توانایی ایجاد تغییر در اعضای سازمان را دارد. همچنین به سازمان در وضعیت آشفته کمک می‌کند تا به عملکرد مطلوب خود بازگردد؛ لذا چنانچه مدیران دانشگاه به‌عنوان رهبران تحول‌گرا عمل نمایند، باعث تحقق اهداف بلندمدت آموزشی شده و نظام آموزشی را به سوی پیشرفت و ترقی سوق می‌دهد.

با توجه به مطالب عنوان‌شده و مطالعات گذشته می‌توان مطرح کرد که خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزشی دانشگاه و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشند. عامل رهبری خلاق و نوآور در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از دیگر عوامل اثرگذار هستند؛ لذا پژوهش حاضر به‌جهت بررسی روابط بین متغیرهای خلاقیت، رهبری و نوآوری در بین اعضای هیأت‌علمی به‌عنوان افرادی که به پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌پردازند، صورت گرفت. همچنین دانشگاه به‌عنوان محل تولید و توزیع اندیشه و علم که ضروری هستند تا روح نوآوری در آن دمیده شود، در این پژوهش مطرح می‌باشند. قابل‌ذکر است که رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان با تأثیر واسطه‌ای از خودکارآمدی خلاق، پیش‌تر با تمرکز بر نوآوری سازمانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته (جیسوال و داره، ۲۰۱۵؛ میتال و داره، ۲۰۱۵)؛ اما مطالعات کمی به بررسی اثر واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق در رابطه با اعضای هیأت‌علمی دانشگاه پرداخته‌اند. پژوهش حاضر با هدف کلی «بررسی الگوی ساختاری رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز» و با بررسی فرضیه‌های ذیل انجام گردید.

- ۱) بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲) بین رهبری تحول‌گرا و خودکارآمدی خلاق رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳) بین خودکارآمدی خلاق و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴) خودکارآمدی خلاق نقش میانجی بین رهبری تحول‌گرا با خلاقیت ایفا می‌کند.
- ۵) بین خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Chaubey

مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف به صورت کاربردی و روش آن به صورت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد؛ زیرا روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز به تعداد ۲۷۱ نفر می‌باشد. با توجه به دردسترس بودن لیست کامل اعضای هیأت علمی و محدود بودن تعداد آن‌ها، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید؛ بدین ترتیب حجم نمونه به تعداد ۱۶۰ نفر مشخص شد.

جهت اندازه‌گیری «نوآوری سازمانی» از پرسشنامه کامیژن و ویلار-لوپز^۱ (۲۰۱۴) استفاده شد. این متغیر با ۹ سؤال مورد سنجش قرار گرفت و براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای^۲ نمره‌گذاری گردید. کامیژن و ویلار-لوپز (۲۰۱۴) میزان همسانی درونی این متغیر را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای نوآوری سازمانی ۰/۸۱ می‌باشد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

جهت سنجش «خلاقیت» از پرسشنامه خلاقیت چادوری و آخوری^۳ (۲۰۱۹) استفاده شد. این متغیر در قالب ۱۲ سؤال براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. چادوری و آخوری (۲۰۱۹) در پژوهش خود، میزان همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای خلاقیت ۰/۸۰ می‌باشد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

جهت سنجش «خودکارآمدی خلاق» از پرسشنامه کاروسکی^۴ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. این متغیر در قالب ۱۱ سؤال براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. کاروسکی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود میزان همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای خودکارآمدی خلاق ۰/۷۹ می‌باشد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد.

^۱ Camisón

^۲ از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم

^۳ Chaudhary, Anuja & Akhouri

^۴ Karwowski

جهت سنجش «رهبری تحولی» از پرسشنامه^۱ بس (۲۰۰۰) استفاده شد. این متغیر در قالب ۲۰ سؤال طبق ۴ بُعد ملاحظه فردی (۴ سؤال)، ترغیب ذهنی (۵ سؤال)، انگیزش الهامبخش (۴ سؤال) و نفوذ آرمانی (۷ سؤال) براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار داد. رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود میزان همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای رهبری تحولی ۰/۷۵ می‌باشد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد.

قابل ذکر است که روایی محتوایی تمامی پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید و متخصصان علوم تربیتی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و برای محاسبات نیز از نرم‌افزار PLS Smart استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول شماره (۱) شاخص‌های آمار توصیفی متغیرها برای نمونه مورد بررسی قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|-----------------|---------|--------------|
| خلاقیت | ۳/۷۴ | ۰/۷۱ |
| خودکارآمدی خلاق | ۳/۸۷ | ۰/۶۶ |
| رهبری تحول‌گرا | ۳/۷۷ | ۰/۶۶ |
| نوآوری سازمانی | ۳/۷۹ | ۰/۷۰ |

براساس جدول شماره (۱) از منظر میانگین، بالاترین شاخص مرتبط به «خودکارآمدی خلاق» با رقم ۳/۸۷ و پایین‌ترین شاخص مربوط به «خلاقیت» با رقم ۳/۷۴ می‌باشد.

به منظور ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری از معیارهای بارهای عاملی، پایایی (با ۳ شاخص پایایی ترکیبی، آلفا کرونباخ) و روایی همگرا (AVE) با شاخص میانگین واریانس استخراج شده و شاخص فورنل-لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا استفاده گردیده که نتایج در جداول شماره (۲) و (۳) ارائه شده‌اند. طبق اطلاعات جدول شماره (۲) در صورتی که بار عاملی بالاتر از ۰/۷ باشد، نشانگر بالابودن روایی همگرای سازه‌ها است؛ لذا بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل که در جدول شماره (۲) قابل مشاهده هستند، نشان‌دهنده بار عاملی مناسب سازه‌ها هستند. از طرفی نتایج جدول شماره (۳) نشان می‌دهند با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول مذکور این معیارها در مورد میانگین متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند؛ می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین مقدار شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ است؛ لذا متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند.

¹ Bass

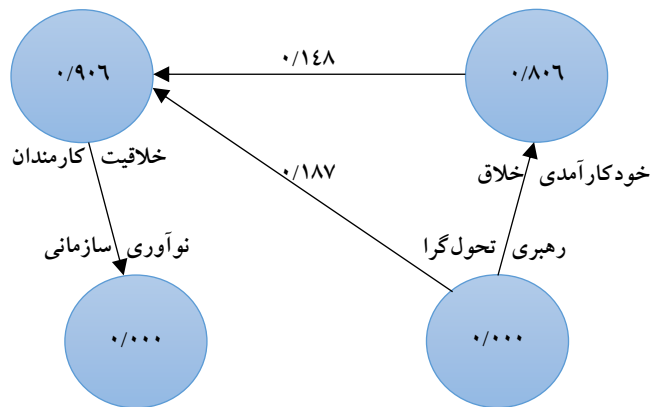
جدول ۲: مقادیر بارهای عاملی استانداردشده

| متغیرها | گویه | بارهای عاملی |
|-----------------|------------------|--------------|
| خلاقیت | EC01 | ۰/۶۵۲ |
| | EC02 | ۰/۷۳۶ |
| | EC03 | ۰/۷۵۳ |
| | EC04 | ۰/۵۷۷ |
| | EC05 | ۰/۷۸۵ |
| | EC06 | ۰/۷۱۴ |
| | EC07 | ۰/۷۸۸ |
| | EC08 | ۰/۸۸۶ |
| | EC09 | ۰/۸۴۷ |
| | EC10 | ۰/۷۳۳ |
| | EC11 | ۰/۷۰۹ |
| | EC12 | ۰/۷۴۷ |
| خودکارآمدی خلاق | CSE01 | ۰/۷۶۸ |
| | CSE02 | ۰/۶۰۷ |
| | CSE03 | ۰/۷۶۸ |
| | CSE04 | ۰/۷۰۱ |
| | CSE05 | ۰/۸۴۲ |
| | CSE06 | ۰/۸۴۴ |
| | CSE07 | ۰/۸۸۳ |
| | CSE08 | ۰/۳۰۷ |
| | CSE09 | ۰/۷۰۷ |
| | CSE10 | ۰/۸۱۵ |
| | CSE11 | ۰/۷۷۵ |
| رهبری تحول‌گرا | ملاحظه فردی | ۰/۹۱۹ |
| | نفوذ آرمانی | ۰/۹۰۸ |
| | انگیزش الهام‌بخش | ۰/۸۵۳ |
| | ترغیب ذهنی | ۰/۹۱۹ |
| | نوآوری سازمانی | ۰/۹۲۳ |

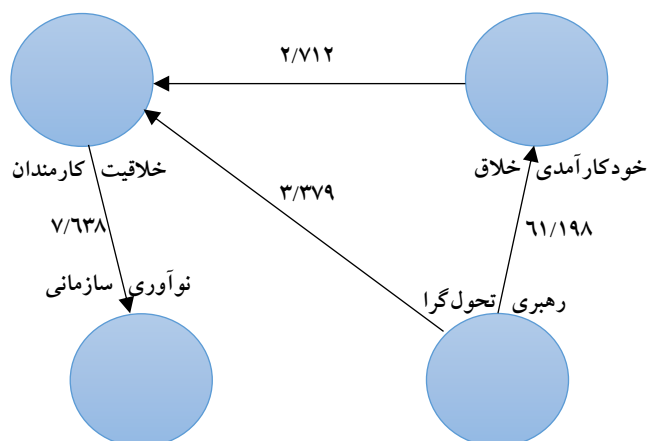
جدول ۳: پایایی و روایی همگرایی سازه‌های انعکاسی آزمون بار عرضی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | ضریب آلفای کرونباخ | ضریب پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده |
|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| خودکارآمدی خلاق | ۰/۹۱۳ | ۰/۹۲۹ | ۰/۵۵۵ |
| خلاقیت | ۰/۹۲۷ | ۰/۹۳۸ | ۰/۵۶ |
| نوآوری سازمانی | ۰/۹۰۵ | ۰/۹۴۰ | ۰/۸۴ |
| رهبری تحول‌گرا | ۰/۹۲۲ | ۰/۹۴۵ | ۰/۸۱۰ |

ارزیابی‌های لازم به منظور بررسی مدل، ضریب مسیر، معناداری ضریب مسیر و ضریب تعیین متغیر درون‌زا در اشکال شماره (۲) و (۳) قابل مشاهده می‌باشند:



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت تخمین مقادیر t

با توجه به اطلاعات آماری مذکور، نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح جدول شماره (۴) می‌باشد:

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

| فرضیه | مسیر | ضریب مسیر | آماره تی | سطح معناداری | نتیجه |
|-------|--|-----------|----------|--------------|-------------|
| ۱ | رهبری تحول‌گرا ← خلاقیت کارکنان | ۰/۳۲۰ | ۴/۷۴۶ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |
| ۲ | رهبری تحول‌گرا ← خودکارآمدی خلاق | ۰/۸۹۸ | ۶۱/۱۹۸ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |
| ۳ | خودکارآمدی خلاق ← خلاقیت کارکنان | ۰/۱۴۸ | ۲/۷۱۲ | ۰/۰۰۵ | تأیید فرضیه |
| ۴ | رهبری تحولی ← خودکارآمدی خلاق ← خلاقیت کارکنان | ۰/۴۱۵ | ۲/۷۰۹ | ۰/۰۰۷ | تأیید فرضیه |
| ۶ | خلاقیت کارکنان ← نوآوری سازمانی | ۰/۷۷۹ | ۷/۶۳۸ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |

با بررسی نتایج ارائه‌شده در جدول (۳) و اشکال (۳) و (۲) مشاهده می‌شود که مقدار t در مسیرهای بین متغیرها در تمام فرضیه‌ها بیش از ۱/۹۶ می‌باشد؛ لذا تمام فرضیه‌های پژوهش حاضر تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین روابط بین رهبری تحول‌گرا با خلاقیت و نوآوری سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز انجام شد. نتایج نشان دادند که ضریب مسیر مستقیم رهبری تحولی با خلاقیت برابر با ۰/۳۲۰ است. همچنین مقدار آماره t برابر با ۴/۷۴۶ (بیشتر از ۱/۹۶) می‌باشد؛ لذا ضریب مسیر فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. با توجه به مطالب مذکور می‌توان استنباط نمود که رهبری تحولی بر خلاقیت مؤثر است؛ لذا فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با بخشی از نتایج مطالعات زارعی و حیدری (۱۳۹۹)، عالی و زاهدی (۱۳۹۸)، شفیع‌زاده و خوش اخلاقی (۱۳۹۷)، شافی و همکاران (۲۰۲۰)، تارگان و همکاران (۲۰۱۹) و چوبی و همکاران (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد. مطالعات بسیاری در مورد تأثیر رهبری در تحریک توانایی‌های خلاقانه در افراد انجام شده‌اند (شاین^۱ و ژو، ۲۰۰۳؛ جانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۳) که اکثر محققان بر درک رابطه بین رهبری تحول‌گرا (آولیو^۳، ۱۹۹۹) و خلاقیت تمرکز داشته‌اند (ژانگ^۴ و بارتول، ۲۰۱۰). گوموسلوغلو^۵ و ایلسو (۲۰۰۹) دریافتند که رفتارهای رهبری تحول‌گرا به‌عنوان نیروهای تقویت خلاقیت، عمل می‌کنند. گونگ^۶ و همکاران (۲۰۰۹) مفهوم خلاقیت را به‌عنوان معرفی ایده‌های جدید و مفید تعریف می‌کنند که باعث بهبود اثربخشی کلی فرایندهای سازمان می‌شود. قابل ذکر می‌باشد که مهم‌ترین ویژگی‌های عصر کنونی عبارت‌اند از عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی. موفقیت در چنین شرایطی مستلزم تغییر در

¹ Shin

² Jung

³ Avolio

⁴ Zhang

⁵ Gumusluoglu

⁶ Gong

فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و رهبری سازمان‌ها است؛ لذا سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری می‌توانند مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای جدید می‌توانند مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را پیش روی سازمان‌ها قرار دهند. مسئله مذکور نوید بهبود عملکرد سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی را به همراه دارد (یزدان‌شناس و جمشیدیان، ۱۳۸۷).

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص فرضیه دوم نشان دادند که متغیر رهبری تحولی با آماره t به مقدار ۶۱/۱۹۸ (بیشتر از ۱/۹۶) و ضریب ۰/۸۹۸ دارای رابطه مثبت و معناداری با خودکارآمدی خلاق می‌باشد؛ لذا این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه دوم پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شافی و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. با توجه به مطالب مذکور می‌توان استنباط نمود که رهبری تحول‌آفرین را می‌توان به‌عنوان یکی از سبک‌های رهبری دانست که از طریق گسترش و ترفیع اهداف در زیردستان اعمال‌نمود می‌کنند. همچنین با ایجاد اعتماد در آن‌ها باعث می‌شود تا زیردستان بیشتر از انتظارات توافق‌شده، عمل کنند. از آنجاکه خودکارآمدی نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد؛ می‌توان بیان نمود که سبک رهبری تحول‌آفرین، خودکارآمدی بالا در فرد را به همراه دارد. رهبران تحول‌آفرین می‌توانند این امکان را فراهم نمایند که ذهن اساتید خود را با پرسش‌هایی در رابطه با مشکلات درگیر کنند؛ بدین‌شکل برای حل مسائل و مشکلات از راه‌حل‌های خلاقانه استفاده می‌کنند. همچنین رهبری تحولی رویکردهایی را مطابق با نظریه شناختی اجتماعی می‌پذیرد و از این دیدگاه استنباط می‌کند که خودتنظیمی یکی از انگیزه‌های اصلی برای ارتقاء رفتارهای خاص کارکنان است؛ در نتیجه ممکن است که رهبری تحولی توانایی‌های تفکر کارکنان را از طریق خودکارآمدی خلاق افزایش دهد (حیدری آقاگلی و نصراصفهانی، ۱۳۹۷ به نقل از وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۴).

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص فرضیه سوم نشان دادند که خودکارآمدی خلاق با آماره t به مقدار ۲/۷۱۲ (بیشتر از ۱/۹۶) و ضریب ۰/۱۴۸ دارای رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت خلاق می‌باشد؛ لذا این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه سوم پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های محبی امین و ربیعی (۱۳۹۷) و شافی و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که خودکارآمدی خلاق عبارت است از ظرفیت قضاوت ساخته‌شده فرد درباره عملکرد خلاقیت خویش (یوسف‌وند و علوی، ۱۳۹۷ به نقل از بیجاتو^۲، ۲۰۰۶). در واقع توانایی تفکر خلاق، موهبتی است که به‌صورت بالقوه در انسان نهایی می‌باشد؛ اما ظهور و شکوفایی آن مستلزم پرورش آن است. بیجاتو (۲۰۰۶) نشان داد که خودکارآمدی خلاق به‌وسیله جو کلاسی و فعالیت معلمان پشتیبانی می‌شود؛ لذا ارتباط مثبتی بین خودکارآمدی خلاق، جو کلاس و مدرسه وجود دارد. محیط کلاس درس بر خلاقیت دانش‌آموزان تأثیرگذار می‌باشد؛ لذا می‌تواند بر احساس خودکارآمدی خلاق دانش‌آموزان تأثیر بگذارد (یوسف‌وند و علوی، ۱۳۹۷). همچنین طبق ادعاهای نظریه شناختی اجتماعی، افراد به‌وسیله قضاوت‌هایشان درباره توانایی خود برای انجام تکالیف یا رفتارهای خاص و انتظارات از پیامدهای عمل، برانگیخته می‌شوند. قابل ذکر است که این قضاوت‌ها و انتظارات تحت تأثیر خودکارآمدی آن‌ها قرار دارند. افراد با خودکارآمدی بالاتری دارای اعتمادبه‌نفس بیشتری بوده و

¹ Wang

² Beghtto

مشکلات را به‌عنوان یک چالش می‌بینند. همچنین در زمان خلق ایده‌ها و راه‌حل‌ها، زمان بیشتری بر فرایندهای شناختی خلاق صرف می‌کنند و تلاش بیشتری برای جست‌وجوی حمایت مالی از ایده‌ها دارند؛ لذا می‌توانند تکلیف خاصی را با موفقیت به‌اتمام رسانده و در رویارویی با موانع به اهداف نوآورانه سازمان دست یابند (کاظمی و همکاران ۱۳۹۶ به نقل از هسو، هو و فان^۱، ۲۰۱۱). به‌طور کلی خودکارآمدی خلاق می‌تواند بر تلاش اساتید در تدریس مؤثر باشد؛ لذا قضاوت اساتید در ارتباط با صلاحیت‌های حرفه‌ای خود بر گرایش‌ها، رفتارها و فعالیت‌هایی که خلاقیت را گسترش و یا از بین می‌برد تأثیرگذار است. موارد حمایت‌کننده محیط‌های یادگیری خلاق و توسعه‌دهنده رفتارهای خلاقانه به شرح ذیل می‌باشند: اساتید با خودکارآمدی بالا نسبت به ایده‌های جدید، پذیراتر هستند و روش جدیدتری در آموزش خود دارند. همچنین بر دانشجو محوری تأکید بیشتری دارند. درنهایت اساتید با سطح بالایی خودکارآمدی، سطوح بالاتری از رفتارهای مبتکرانه را در محل کار خود انجام می‌دهند.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص فرضیه چهارم نشان دادند که رهبری تحولی با آماره t به مقدار ۲/۷۰۹ (بیشتر از ۱/۹۶) و ضریب ۰/۴۱۵ دارای رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت با توجه به نقش متغیر میانجی خودکارآمدی خلاق می‌باشد؛ لذا این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه چهارم پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شافی و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. طبق گفته چوی (۲۰۰۴) خلاقیت، تولید ایده‌های بدیع است که مفید یا مرتبط هستند. همچنین عملکرد خلاقانه، نمود رفتاری خلاق است. رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد خلاق پیش‌تر توسط باندورا (۲۰۰۵) تأیید شده و وی خاطر نشان کرد که خودکارآمدی به‌عنوان یک عنصر اساسی از یک خروجی موفق خلاق می‌باشد. ترنی و فارمر (۲۰۰۴) اظهار داشتند که خودکارآمدی خلاقانه، ریشه خلاقیت است. خلاقیت در کار منوط به تمایل افراد به تعامل پیشگیرانه با چالش‌های خلاقانه و پافشاری در تلاش برای پاسخ‌گویی به این چالش‌ها در برابر موانعی حاکی از آن است که خودکارآمدی خلاق، یک پیش‌زمینه اصلی برای توسعه راه‌حل‌های جدید و مفید برای مشکلات در محل کار است. خودکارآمدی خلاق به‌طور خاص مربوط به حوزه خاص تلاش‌های خلاقانه فرد می‌باشد. چونگ و ما (۲۰۱۰) استدلال کردند که خودکارآمدی خلاق یک پیام‌آور روان‌شناختی قابل توجه برای تداوم عملکرد خلاق است. البته پژوهش کارملی و شوبرک^۲ (۲۰۰۷) در مورد خدمات مالی نشان داد که کارکنان به‌دلیل خودکارآمدی خلاقانه درگیر خلاقیت بیشتری هستند. نقش حیاتی که توسط خودکارآمدی خلاق در تعیین بازده خلاق افراد ایفا می‌شود، پژوهشگران را به بررسی رابطه تجربی به‌طور قابل توجهی ترغیب می‌کند (سیمونز^۳ و همکاران، ۲۰۱۴).

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص فرضیه پنجم نشان دادند که خلاقیت با آماره t به مقدار ۷/۶۳۸ (بیشتر از ۱/۹۶) و ضریب ۰/۷۷۹ دارای رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی می‌باشد؛ لذا این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه پنجم پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱)، شافی و همکاران (۲۰۲۰)، اسدی و همکاران (۲۰۱۸) و چویی و همکاران (۲۰۱۸) همسو و سازگاری می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که خلاقیت بر تولید ایده متمرکز است. همچنین نوآوری شامل تولید ایده و اجرای آن می‌باشد. بدین ترتیب خلاقیت، اولین مرحله مهم و اساسی نوآوری است؛ اما ایده‌پردازی و اجرای آن متفاوت می‌باشد (ژو و

¹ Hsu, Hou & Fan

² Carmeli & Schaubroeck

³ Simmons

هور، ۲۰۱۴). خلاقیت به طور گسترده‌ای به عنوان محرک نوآوری، رشد و توسعه اجتماعی درک می‌شود (گیلسون^۱، ۲۰۰۸؛ گونگ و همکاران، ۲۰۱۳). براساس نتایج مطالعات پیشین، خلاقیت امری اکتسابی است. همچنین قابلیت ارتقاء توانمندی خلاقیت افراد از طریق آموزش و آشنایی با ابزارها و تکنیک‌های خلاقیت وجود دارد. در نتیجه برای بهبود نوآوری در محصولات و خدمات سازمان، نیاز به بهبود توانمندی نگرش خلاق در افراد می‌باشد (ضرغامی و همکاران ۱۳۹۱ به نقل از یوسف^۲، ۲۰۰۹؛ و والنسیا^۳، ۲۰۱۰: ۵۶). ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که ارتباط معنادار قوی و مثبتی بین میزان خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در افراد وجود دارد. در واقع هرچه توانمندی افراد در خلاقیت بیشتر باشد، انگیزه آن‌ها برای نوآوری در مشاغل مربوط نیز بیشتر است. نوآوری فردی کارکنان در محیط کار، پایه اصلی ارتقاء عملکرد هر سازمانی است. با توجه به پنهان و ضمنی بودن توانمندی خلاقیت و نوآوری افراد، استفاده کارکنان از توان خلاقیت و نوآوری خود در فرایندهای شغلی نیاز به وجود رغبت و تمایل درونی آن‌ها دارد؛ بدین صورت هم‌زمان با اهمیت توانمندی خلاقیت در افراد، مطالعه بر مقوله انگیزش آن‌ها برای به کارگیری نوآوری در مراکز تحقیقاتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

به منظور افزایش نوآوری سازمانی، خلاقیت کارکنان و خودکارآمدی خلاق تحت تأثیر رهبری تحولی پیشنهادات زیر به مدیران دانشگاه‌ها و مراکز علمی ارائه می‌شود:

- ۱) براساس یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه اول پیشنهاد می‌گردد که در دانشگاه‌ها با در نظر گرفتن برنامه‌های ذیل زمینه مناسبی برای خلاقیت و نوآوری سازمانی فراهم شود: توجه به نیازهای تمامی اعضای هیأت علمی و ایجاد فرصت‌هایی برای شکوفایی و ارتقاء آن‌ها به سطح بالاتر توسعه شخصیتی، ایجاد جو حمایتی و دوستانه جهت افزایش رضایت اعضای هیأت علمی و در نتیجه افزایش اثربخشی و...
- ۲) براساس یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه دوم پیشنهاد می‌گردد که در دانشگاه‌ها در سطوح بالای تصمیم‌گیری از طریق برگزاری دوره‌ها، برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی در خصوص رهبری تحولی اطلاعات اساتید و مدیران را به روز نموده و زمینه ارتقاء مهارت‌های آن‌ها را در مدیریت و رهبری تحولی فراهم نمایند. همچنین شیوه‌های سنتی انجام کارها را زیر سؤال برده و در هنگام وقوع مشکلات برای حل آن‌ها از دیدگاه‌های متفاوت، فرضیه‌های جدید و راهبردهای چالش برانگیز استقبال شود.
- ۳) براساس یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه سوم پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه‌ها تمهیدات لازم جهت پرورش و به کارگیری اساتیدی که از مهارت خودکارآمدی برخوردارند برای تدریس خلاق تر فراهم نمایند. دانشگاه‌ها برای افزایش کیفیت تدریس و خلاقیت اساتید در تدریس می‌توانند در هنگام گزینش و استخدام بر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها تأکید کنند. همچنین می‌توانند برای افزایش احساس خودکارآمدی خلاق در اعضای هیأت علمی، دوره‌های آموزشی برگزار نمایند.

¹ Gilson

² Yusuf

³ Valencia

۴) براساس یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه پنجم پیشنهاد می‌گردد که برای شکوفایی نوآوری و ترغیب افراد به نوآوری در محیط کاری، دانشگاه‌ها به افزایش خلاقیت در اعضای هیأت‌علمی خود بپردازند. مسئولین دانشگاه‌ها می‌توانند با شنیدن ایده‌های جدید اساتید، فضای محرک خلاقیت و نوآوری را ایجاد نمایند.

۵) درنهایت با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر را می‌توان تنها به اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز تعمیم داد، پیشنهاد می‌گردد که تأثیر متغیرهای پژوهش از دیدگاه سایر سازمان‌ها در استان‌های متفاوت، بررسی و مقایسه شود.

فهرست منابع فارسی

- زارعی، زهرا؛ حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۶۱-۱۹۲.
- شفیع‌زاده، حمید؛ خوش اخلاق، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، پذیرفته‌شده، انتشار آنالین از تاریخ ۱۳ مهر.
- عالی، احمد؛ زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر دو سبک رهبری تحول‌گرا و تسهیم شده بر روی خلاقیت تیمی با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۳۸)، ۴۱-۷۰.
- حیدری آقاگلی، پریسا؛ نصرافهانی، علی. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر هویت سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ناحیه فلاورجان)، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۴(۱)، ۴۰-۵۲.
- رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نگرش‌های شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۳۹)، ۱۵۷-۱۸۰.
- محبی‌امین، آمینه؛ ربیعی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و تدریس خلاقانه استادان در دانشکده پرستاری و مامایی مشهد، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۱(۱)، ۱۰-۱۹.
- یوسف‌وند، مهدی؛ علوی، زینب. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی و فراشناختی بر خودکارآمدی خلاق و اشتیاق تحصیلی در دانش‌آموزان پسر دوره دوم متوسطه، (۱۳۹۷)، آموزش و ارزشیابی، ۱۱(۴۲)، ۱۴۳-۱۵۹.
- اسدی، صدیقه؛ درگاهی، حسین؛ فلاح مهرآبادی، اسماعیل؛ حیدری دستجردی، ناهید. (۲۰۱۸). مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران، پی‌اورد سلامت، ۱۱(۵)، ۵۷۸-۵۸۷.

- کاظمی، سیده فاطمه؛ نادری، حبیب اله؛ هاشمی، سهیلا؛ میکاییلی منبع، فرزانه. (۱۳۹۶). ارائه مدل علی برای خلاقیت دانشجویان براساس متغیرهای فردی (خودکارآمدی عمومی، خودکارآمدی خلاق، خردمندی و انگیزش درونی) و اجتماعی (جو دانشگاه)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷ (۱)، ۷۱-۱۰۰.
- دیبایی صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی و اجارگاه، کوروش؛ صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۳ (۲)، پیاپی ۲۴، ۱۰۹-۱۲۳.
- افشاری، علی؛ ارشدی، نسرين. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی، ساختار سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت سازمانی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴ (۳)، ۷۷-۹۴.
- پیران، محمد؛ آقاجانی، طهمورث؛ شوقی، بهزاد؛ رضازاده، آرش؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان در صنایع ریخته‌گری ایران (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در شهر صنعتی کاوه)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲ (۱)، ۱۶۴-۱۸۲.
- ضرغامی، حمیدرضا؛ جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان‌های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱ (۴)، ۳۷-۶۴.
- شیخ‌علیزاده هریس، محبوب؛ تجاری، فرشاد و پیرعلائی، الهه. (۱۳۹۰). برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان‌های ورزشی. مدیریت ورزش، ۱۱، ۱۱۷-۱۲۹.
- یزدان‌شناس، مهدی؛ جمشیدیان، مهدی. (۱۳۸۷). نقش رهبری تحول‌آفرین در مدیریت تغییر، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مرجع دانش.
- سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی، چاپ اول، جلد دوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- محمدی، ناهید. (۱۳۸۴). خلاقیت در مدیریت، تدبیر، ۱۶ (۱۶۱)، ۱۴-۱۹.

فهرست منابع انگلیسی

- Chan, S. C. (2020). Transformational leadership, self_efficacy and performance of volunteers in non_formal voluntary service education. *Journal of Management Development*.
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L., & Xiong, J. (2020). A curvilinear relationship between transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*. Emerald Publishing Limited 0025_1747 DOI 10.1108/MD_07_2017_0653.
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>.

- Chaubey, A., Kumar Sahoo, Ch., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation: A study of mediating and moderating influences, *Journal of Strategy and Management*, Emerald Publishing Limited 1755_425X, DOI 10.1108/JSMA_07_2018_0075.
- Tarigan, Y., Fawwaz, P. A., Kindler, M., Silangit, Z. A. T., & Syafrina, M. (2019, October). The Effect of Transformational Leadership on Employee Individual Creativity. In *International Conference On Applied Science and Technology 2019_Social Sciences Track (iCASTSS 2019)*. Atlantis Press.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement, *Social Responsibility Journal*, https://doi.org/10.1108/SRJ_01_2018_0018.
- 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 (8), 30_41.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing, *Management Decision*, 53 (5), 894_910.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: a state_of_the_science review, prospective commentary, and guiding framework, *Journal of Management*, 40 (5), 1297_1333.
- Camisón, C., & Villar_López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance, *Journal of Business Research*, 67(1), 2891_2902.
- Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self_efficacy on innovative activities, *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6 (4), 326_347.
- Simmons, A. L., Payne, S. C., & Pariyothorn, M. M. (2014). The role of means efficacy when predicting creative performance, *Creativity Research Journal*, 26 (1), 53_61.
- 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 (1), 79_89.
- Gong, Y., Zhou, J., & Chang, S. (2013). Core knowledge employee creativity and firm performance: The moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity, *Personnel Psychology*, 66 (2), 443_482.
- Karwowski, M. (2011). It doesn't hurt to ask... but sometimes it hurts to believe: Polish students' creative self_efficacy and its predictors, *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5 (2), 154_164.
- Artz, K.W., Norman, P. M., Hatfield, D. E., & Cardinal, L. B. (2010). A longitudinal study of the impact of R&D, patents, and product innovation on firm performance, *Journal of Product Innovation Management*, 27 (5), 725_740.
- Redmond, B. F. (2010). *Self_Efficacy Theory: Do I Think That I Can Succeed in My Work? Work Attitudes and Motivation*, The Pennsylvania State University, World Campus, Pennsylvania, PA.

- Wang, P., & Rode, J. C. (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*, 63, 1105_1128.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement, *Academy of Management Journal*, 53 (1), 107_128.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of Business Research*, 62 (4), 461_473.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self_efficacy, *Academy of Management Journal*, 52 (4), 765_778.
- Lim, H. S., & Choi, J. N. (2009). Testing an alternative relationship between individual and contextual predictors of creative performance, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37 (1), 117_135.
- Rowold, J. (2009). Relationship between leadership style and followers' emotional experience and effectiveness in the voluntary sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(2), 270_289.
- Gilson, L. L. (2008). Why be creative: a review of the practical outcomes associated with creativity at the individual, group, and organizational levels” , in Zhou, J. and Shalley, C.E. (Eds), *Handbook of Organizational Creativity*, Elsevier, NJ, 303_322.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work, *The Leadership Quarterly*, 18 (1), 35_48.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. and Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work, *Administrative Science Quarterly*, 50 (3), 367_403.
- Bandura, A. (2005). The evolution of social cognitive theory, *Great Minds in Management*, 2 (1), 9_35.
- Choi, J. N. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: the mediating role of psychological processes, *Creativity Research Journal*, 16 (2_3), 187_199.
- Shin, S.J. and Zhou, J. (2003), Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea, *Academy of Management Journal*, 46 (6), 703_714.
- Tierney, P. and Farmer, S.M. (2002), Creative self_efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance, *Academy of Management Journal*, 45 (6), 1137_1148.
- Bass, B. M. (2000). MLQ: Multifactor leadership questionnaire. *Mind*, 1-114.
- Kanter, R. M. (2000). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization, in Staw, B. and Sutton, R. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, 22, 169_211.
- Ryan, R. & Deci, E.I. (2000a). Self –determination theory and facilitation of intrin_sic motivation, social development, and well_being. *American psychologist*, 55, 58 –70.

- Bandura, A. (1997). Self_efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191_215.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: a multi_level framework for examining the diffusion of transformational leadership, *The Leadership Quarterly*, 6 (2), 199_218.
- Burns, A. F. (1978). Cargo cult in a western town: a cultural approach to episodic change, *Rural Sociology*, 43 (2),164_177.
- Levitt, T. (1963). Creativity is not enough, *Harvard Business Review*,41(3),72_83.