

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴

نقش رهبری تحول آفرین و هوش موفق در عملکرد خلاقانه با میانجیگری مدیریت دانش و خودکارآمدی معلمان

سیروس قنبری*، حسین معجونجی^۱

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش بررسی نقش رهبری تحول آفرین و هوش موفق در عملکرد خلاقانه با میانجیگری مدیریت دانش و خودکارآمدی معلمان بود.

روش: روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش معلمان ناحیه چهار شیراز به تعداد ۱۸۹۰ نفر بودند، که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۳۱۸ نفر انتخاب شد. برای جمع آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین بس و آلیو (۱۹۹۷)، هوش موفق گریگورنکو و استرنبرگ (۲۰۰۲)، مدیریت دانش شرون و لاسون (۲۰۰۳)، خودکارآمدی ریگنر و نایت (۱۹۹۴)، و عملکرد خلاقانه الدهام و کامینگز (۱۹۹۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک تکنیک‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تأییدی) و با استفاده از نرم افزارهای *Lisrel* و *Spss* انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد: متغیرهای رهبری تحول آفرین، هوش موفق، مدیریت دانش و خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر عملکرد خلاقانه معلمان بودند؛ رهبری تحول آفرین و هوش موفق با میانجیگری مدیریت دانش و خودکارآمدی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان بودند؛ همچنین خودکارآمدی با میانجیگری مدیریت دانش دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر عملکرد خلاقانه معلمان بود.

نتیجه‌گیری: در نهایت بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت استفاده مدیران مدارس از سبک رهبری تحول آفرین و هوش موفق، بواسطه مدیریت دانش و خودکارآمدی، منجر به عملکرد خلاقانه معلمان می‌شود.

کلید واژه‌ها: رهبری تحول آفرین، هوش موفق، مدیریت دانش، خودکارآمدی، عملکرد خلاقانه.

۱. استاد مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

s.ghanbari@basu.ac.ir

۲. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران hosinmajooni@gmail.com

پیشگفتار

امروزه سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف با چالش‌های عظیمی مواجه بوده که محوریت مشترک تمامی آنان توسعه دانش، فناوری و نوآوری است. برای انطباق سریع با این چالش‌ها و نیازهای در حال تغییر، سازمان‌ها باید قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان خود را ارتقاء بخشند. چرا که خلاقیت کارکنان نقش مهمی در بهبود عملکرد نوآورانه سازمان‌ها ایفا می‌کند. عملکرد خلاقانه و خلاقیت کارکنان عموماً به عنوان خلق محصولات و خدمات جدید و مفید و همچنین ایده‌ها و روش‌های نوآورانه تعریف می‌شود (آماییل، ۲۰۱۱؛ وادی، لو و وو، ۲۰۲۱) که برای حل مشکلات و تأمین نیازهای اساسی سازمان ضروری بوده (چن، ۲۰۲۰) و سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا از توانایی‌های نوآورانه کارکنان خود استفاده کنند (شاهین، وحید و هاشمی، ۲۰۲۰). سازمان‌هایی که کارکنانشان درگیر چنین رفتارهایی نمی‌شوند، با خطر بیشتری برای شکست روبرو هستند (الدهام و کامینگز، ۱۹۹۶). عملکرد خلاقانه در سال‌های اخیر، به موضوع مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران تبدیل شده است (المزروعی، ۲۰۲۱؛ وادی، لو و وو، ۲۰۲۱؛ ژانگ و ژیاو، ۲۰۲۱؛ موتونی، اسلاتن و لین، ۲۰۲۰).

سازمان‌های آموزشی و مدارس عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند. معلمان به عنوان مهم‌ترین عضو و معمار سازمان‌های آموزشی و مدارس، عنصر اصلی شایستگی هر نظام آموزشی به حساب می‌آیند. اهمیت و نقش منحصر به فرد خلاقیت معلمان به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش

-
- 1 . Creative Performance
 - 2 . Amabile
 - 3 . Wadei, Lu & Wu
 - 4 . Chen
 - 5 . Oldham & Cummings
 - 6 . AlMazrouei
 - 7 . Zhang & Zhao
 - 8 . Mutonyi, Slätten & Lien

یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش نوین از خلاقیت معلمان به مثابه مهم ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش و مدارس یاد می شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد خلاقانه معلمان به حدی اهمیت دارد که می تواند روی عوامل مختلفی از جمله: ارتقاء و توسعه عملکرد مدارس، ارائه شیوه های نوین خدمات و افزایش کیفیت آن ها، افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان تأثیر داشته باشد. از آنجا که بیشترین نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش را معلمان تشکیل می دهند، پرداختن به وضعیت کنونی خلاقیت و همچنین عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه آن ها در مدارس از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه معلمان، سبک رهبری تحول آفرین است (لی، کاستانو و لی، ۲۰۱۸؛ محمود، اودین و فان، ۲۰۱۹). رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از سبک های رهبری مورد علاقه پژوهشگران (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ پارک و همکاران، ۲۰۲۱)، با اقدامات فراتر از تصور، کاریزماتیک و الهام بخش، عملکرد خلاقانه را در سازمان های آموزشی برمی انگیزاند (پارک و همکاران، ۲۰۲۱؛ وادی، لو و وو، ۲۰۲۱؛ یاسینی، ۱۳۹۴). به این صورت که از طریق یک فرآیند نفوذ اجتماعی، فرهنگ سازی نموده و با اثرگذاری بر معلمان، آنان را به سمت تحقق اهداف متعالی، کسب مزایای رقابتی و عملکردهای متنوع و خلاق هدایت می کنند. نتایج پژوهش های گوناگون، نشان دهنده آن است که وجود رهبران تحول آفرین باعث ارتقاء انگیزه و رفتارهای فراتر از کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد، بهره وری و کارآمدی سازمان می شود (پارک و همکاران، ۲۰۲۱؛ پانی و همکاران، ۲۰۱۸؛ چای و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به حقوق و مزایای نه چندان مناسب معلمان در کشورمان نیاز به وجود رهبران کاریزماتیکی مانند رهبران تحول آفرین که با

1. Li, Castaño & Li
2. Mahmood, Uddin & Fan
3. Zhang, Sun, Ji & Jia
4. Park, Han, Kim & Kim
5. Puni, Mohammed & Asamoah
6. Chai, Hwang & Joo

خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فردشان بتوانند تأثیر بسزایی در ارتقاء عملکرد فرانش معلمان داشته باشند، احساس می‌شود. چرا که وجود این رهبران در رأس مدارس باعث می‌شود که معلمان انگیزه بیشتری برای شناسایی و پیگیری اهداف و علایق سازمانی مدارس پیدا کنند و در نتیجه با اشتیاق فراوان تری وظایف و فعالیت‌های فراتر از انتظار را انجام دهند.

هوش موفق؛ عامل دیگری است که منجر به افزایش عملکردهای خلاقانه معلمان می‌شود (آقابابایی و همکاران، ۱۳۹۴). نظریه هوش موفق یکی از نظریات کارآمد، نوین و جامع در حوزه هوش و هوش آزمایی است (استملر و همکاران، ۲۰۰۶) که توسط استرنبرگ ارائه شده است (صباحی، طالع‌پسند و محمدی‌فر، ۱۳۹۵: ۵۶). هوش موفق توانایی دستیابی به موفقیت در زندگی، با توجه به استانداردهای شخصی در محیط اجتماعی و فرهنگی به منظور انطباق و انتخاب محیط است و از طریق شناختن و سرمایه‌گذاری در نقاط قوت و قابل بهبود و جبران ضعف‌ها ایجاد می‌شود (استرنبرگ و همکاران، ۲۰۲۰). استرنبرگ (۱۹۹۷) هوش موفق را ترکیبی از توانایی‌های هوش تحلیلی، خلاق و عملی می‌داند که به افراد برای سازگاری، انتخاب و تغییر محیط به منظور رسیدن به اهداف خود در زندگی، با توجه به بافت فرهنگی - اجتماعی کمک می‌کند. ترکیب سه نوع هوش تحلیلی، خلاق و عملی و تعادل هم‌زمان بین آن‌ها می‌تواند موفقیت افراد را در زندگی‌شان رقم بزند (استرنبرگ کافمن و گریگورنکو، ۲۰۰۸). هوش تحلیلی شامل تحلیل، ارزیابی و مقایسه، تفکر و حل مسئله؛ هوش عملی شامل بکارگیری دانش برای حل مشکلات روزمره؛ و هوش خلاق نیز شامل خلق ایده‌های جدید و کنار آمدن به شیوه‌ای تازه با مشکلات است (باچینسکا و تورنتون، ۲۰۱۷). در نظام آموزش و پرورش، آشنایی بیشتر با تئوری هوش موفق و همچنین آموزش مفاهیم این نظریه به معلمان و مدیران مدارس، می‌تواند نقش شایانی در نحوه برخورد و

- 1 . Successful Intelligence
- 2 . Stemler, Grigorenko, Jarvin & Sternberg
- 3 . Sternberg, Todhunter, Litvak & Sternberg
- 4 . Analytical
- 5 . Creativ
- 6 . Practical
- 7 . Baczyńska & Thornton

سازگاری این قشر فرهیخته با تنگناها و سختی‌های پیش‌رو در شغل‌شان و تبدیل این چالش‌ها به فرصت باشد. متأسفانه در سازمان‌های آموزشی، بیش‌ترین تفکری که آموزش داده می‌شود و مورد انتظار است، تفکر تحلیلی است، اما در دنیای واقعی، تفکر خلاق و تفکر عملی، خیلی بیشتر مورد استفاده قرار دارد. از اینرو ضرورت توجه به هوش موفق و ابعاد آن در آموزش و پرورش و مدارس بسیار حائز اهمیت است.

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد خلاقانه معلمان، مدیریت‌دانش است (سروات و عباس، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر، عملکرد خلاقانه معلمان نتیجه توجه به دانش و مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی است (صالحی، فهیمی، زیمون و همایون، ۲۰۲۱). محققان دانش را یک منبع استراتژیک می‌دانند که عملکرد و رشد سازمان‌ها را در یک محیط رقابت جهانی تقویت می‌کند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲؛ اولیوا و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت دانش مهم‌ترین دارایی یک سازمان برای خلق ارزش، مزیت رقابتی پایدار و یک فرایند یکپارچه و سیستماتیک در سطح سازمان است (چن، ۲۰۱۲). هدف اصلی مدیریت دانش این است که با ایجاد یک نگرش کاربردی، دانش را به طور مستمر در اختیار سازمان قرار داده و از این طریق به تحقق اهداف سازمان کمک کند (ماساده و همکاران، ۲۰۱۷). بشیر و فاروق (۲۰۱۹) مدیریت دانش را به عنوان تمایل به یادگیری، اشتراک و رمزگذاری دانش، برای به‌دست آوردن صلاحیت‌های سازمانی تعریف کرده‌اند. در سازمان‌هایی که شرایط لازم برای رشد و توسعه عملکرد خلاقانه وجود ندارد، نیاز به استفاده از متغیرهایی که منجر به افزایش عملکرد خلاقانه شود مشاهده می‌شود. شواهد پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد مدیریت دانش متغیری است که در عملکرد خلاقانه تأثیر زیادی دارد (پرهام نیا، فرهیان و

- 1 . knowledge management
- 2 . Sarwat & Abbas
- 3 . Salehi, Fahimi, Zimon & Homayoun
- 4 . Rehman, Bresciani, Ashfaq & Alam
- 5 . Oliva, Paza, Bution, Kotabe, Kelle, de Vasconcellos & Fischmann
- 6 . Chen
- 7 . Masa'deh, Shannak, Maqableh & Tarhini
- 8 . Bashir & Farooq, R

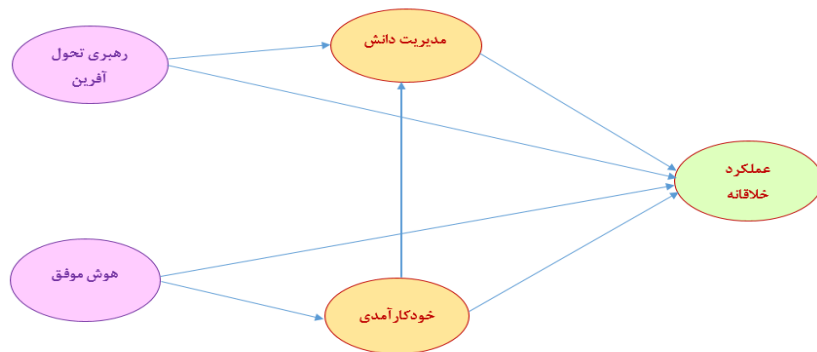
رجبی، ۲۰۲۲؛ دی کاروالیو بوتگا و داسیلوا؛ ۲۰۲۰؛ یولاه، یولاه و جان؛ ۲۰۲۲). نوآوری‌ها عصاره و نتیجه مدیریت دانش‌اند (لیائو، فی و لیو؛ ۲۰۰۸). مدیریت دانش ایده‌ها، تصوّرات و راه‌حل‌های جدیدی را برای برآورده کردن نیازهای مدارس و عملکرد خلاقانه معلمان فراهم می‌کند (صالحی، فهیمی، زیمون و همایون، ۲۰۲۱).

خودکارآمدی عامل دیگری است که با خلاقیت و عملکرد خلاقانه معلمان مرتبط است (لی و همکاران؛ ۲۰۱۹). بهبود باورهای معلمان به قابلیت‌های خود که از آن به‌عنوان خودکارآمدی یاد می‌شود (باعزت، افلاکی فرد و شهیدی، ۱۳۹۵: ۱۷۰)، نقش مهمی در ایجاد انگیزه معلمان برای عملکرد خلاقانه ایفا می‌کند (هور، مون و لی؛ ۲۰۲۱: ۸۸۹). سروات و عباس (۲۰۲۱) خودکارآمدی را شرط اساسی برای خلق، ذخیره و کاربرد دانش جدید و عملکرد خلاقانه می‌دانند. باور به خودکارآمدی بر بسیاری از ابعاد زندگی مانند انتخاب اهداف و تصمیم‌گیری، میزان پشتکار و استقامت در مقابله با مسائل پرچالش تأثیر دارد. باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند انسان چه اندازه برای انجام کارهای خود زمان می‌گذارد، هنگام برخورد با دشواری تا چه زمانی پایداری می‌کند و در برخورد با موقعیت‌های گوناگون چه اندازه نرمش‌پذیر است (لشکری‌منش، مسچی و تاجری، ۱۳۹۸: ۶۶۲). به اعتقاد نایت، پیسکر و میچ (۲۰۲۲) خودکارآمدی کارکنان بر نحوه مواجهه آن‌ها با مسائل دشوار و سخت تأثیر می‌گذارد. مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان دارای خودکارآمدی بالا هنگام مواجهه با یک کار و فعالیت یا تصمیم دشوار، نسبت به دیگران احساس اطمینان و آرامش بیشتری کرده و در نتیجه عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند (آرورا، چوداری و سینگ؛ ۲۰۲۱؛ پتروزیلو و همکاران؛ ۲۰۲۰؛ پهلوان‌صادق و عبدالهی، ۱۳۹۴). اعتقاد و اطمینان

- 1 . de Carvalho Botega & da Silva
- 2 . Ullah, Ullah & Jan
- 3 . Liao, Fei & Liu
- 4 . Self-efficacy
- 5 . Lee, Yun, Lee & hyun Lee
- 6 . Hur, Moon & Lee
- 7 . Knight, Peesker & Mich
- 8 . Arora, Chaudhary & Singh
- 9 . PetruzzIELLO, Mariani, Chiesa & Guglielmi

معلمان به خودکارآمدی‌شان بسیاری از موانع نوآوری در مدارس را از بین می‌برد و می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا باور کنند که قادر خواهند بود سطح فعلی خود را ارتقاء داده و با چالش‌های جدید روبرو شوند (کیو و یو، ۲۰۲۱: ۱۲۶۱).

سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس کشورمان در شرایط متغیر و متحول امروزی، جهت مقابله با مسائل و مشکلات عدیده‌ای که با آن روبرو است، نیاز مبرمی به مدیران و معلمانی دارد که خلاق و به‌روز باشند و این خلاقیت را در عملکرد شغلی‌شان نشان دهند. با توجه به اهمیت و ضرورت عملکردهای خلاقانه معلمان و مدیران در وضعیت کنونی جامعه، و از آن جایی که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به بررسی همزمان رابطه بین متغیرهای این پژوهش نپرداخته است، تحقیق حاضر با توجه به خلأ پژوهشی اشاره شده، به دنبال پاسخ به این سؤال است که مدیریت دانش و خودکارآمدی به چه نحوی ارتباط بین رهبری تحول آفرین و هوش موفق با عملکرد خلاقانه معلمان را میانجی‌گری می‌کنند؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر این اساس فرضیات پژوهش به قرار زیر بررسی می‌شوند:

- رهبری تحول آفرین اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- هوش موفق اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- مدیریت دانش اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.

- خودکارآمدی اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- رهبری تحول آفرین بواسطه مدیریت دانش اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- هوش موفق بواسطه خودکارآمدی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.
- خودکارآمدی بواسطه مدیریت دانش اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۴ شهر شیراز به تعداد ۱۸۹۰ نفر بودند، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی و فرمول کوکران (در سطح آلفای ۰/۰۵؛ مقدار خطای ۰/۵ و نسبت p و q برابر با ۰/۵) استفاده شد، لذا حجم نمونه آماری ۳۱۸ معلم تعیین شد. به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس و آلیو (۱۹۹۷)، دارای ۲۰ گویه و چهار خرده-مقیاس (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه هوش موفق گریگورنکو و استرنبرگ (۲۰۰۲)، دارای ۳۶ گویه و سه خرده‌مقیاس (هوش تحلیلی، هوش خلاق و هوش عملی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه مدیریت دانش شرون و لاوسون (۲۰۰۳)، دارای ۲۴ گویه و شش خرده-مقیاس (دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، دارای ۳۱ گویه و چهار خرده‌مقیاس (باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی) در طیف ۵ درجه‌ای

لیکرت؛ و پرسشنامه عملکرد خلاقانه الدهام و کامینگز (۱۹۹۶)، دارای ۲۰ گویه و سه خرده-مقیاس (ویژگی‌های شخصی، پیچیدگی کار و پاداش شغل) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
رهبری تحول آفرین	۲۰	۱-۲۰	۰/۹۲
هوش موفق	۳۶	۱-۳۶	۰/۹۶
مدیریت دانش	۲۴	۱-۲۴	۰/۹۴
خودکارآمدی	۳۱	۱-۳۱	۰/۹۵
عملکرد خلاقانه	۲۰	۱-۲۰	۰/۹۷

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی ابزار پژوهش و اینکه ضرایب پایایی ابزارها در دامنه حداقل ۰/۹۲ تا ۰/۹۷ قرار دارد می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای پژوهش دارای پایایی مناسبی هستند. به منظور تعیین روایی ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

برای گزارش توصیفی داده‌ها از چولگی، کشیدگی، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شد. جهت سنجش تأثیر مستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد خلاقانه و مدیریت دانش؛ هوش موفق بر عملکرد خلاقانه و خودکارآمدی؛ خودکارآمدی بر عملکرد خلاقانه؛ و مدیریت دانش بر عملکرد خلاقانه و همچنین جهت سنجش تأثیر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین و هوش موفق بر عملکرد خلاقانه از طریق متغیرهای میانجی مدیریت دانش و خودکارآمدی؛ و خودکارآمدی بر عملکرد خلاقانه از طریق متغیر میانجی مدیریت دانش از تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به اینکه میزان چولگی و کشیدگی

متغیرهای پژوهش در دامنه (۲ و -۲) است، بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است.

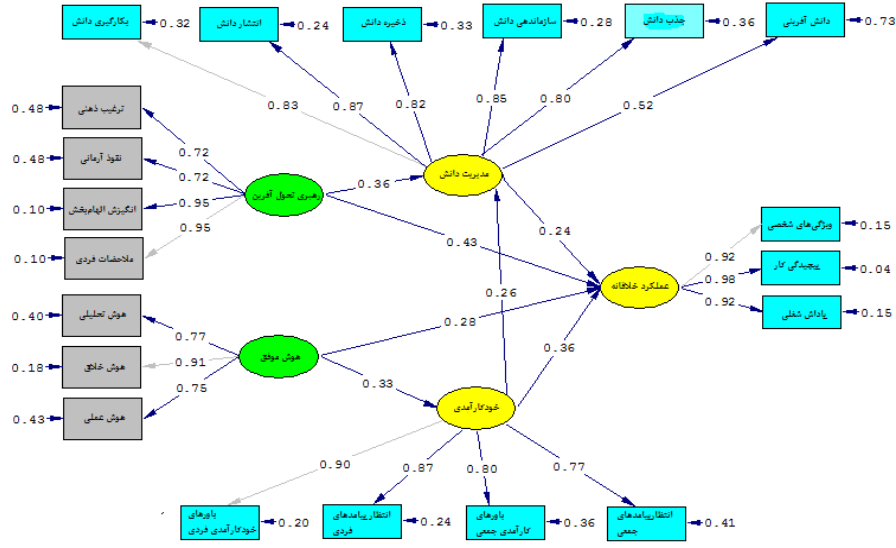
جدول ۲. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری تحول آفرین	۳۱۸	۴/۱۱	۰/۷۱۶	-۰/۴۶۸	۰/۲۵۲
هوش موفق	۳۱۸	۳/۱۷	۰/۸۴۱	-۰/۳۲۱	۰/۵۶۳
مدیریت دانش	۳۱۸	۳/۲۱	۰/۸۲۴	-۰/۴۵۵	-۰/۱۳۴
خودکارآمدی	۳۱۸	۳/۹۲	۰/۶۱۵	-۰/۱۸۱	-۰/۳۳۲
عملکرد خلاقانه	۳۱۸	۳/۸۳	۰/۸۳۲	-۰/۹۴۷	۱/۱۹۹

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ($p < 0.05$, $**p < 0.01$)

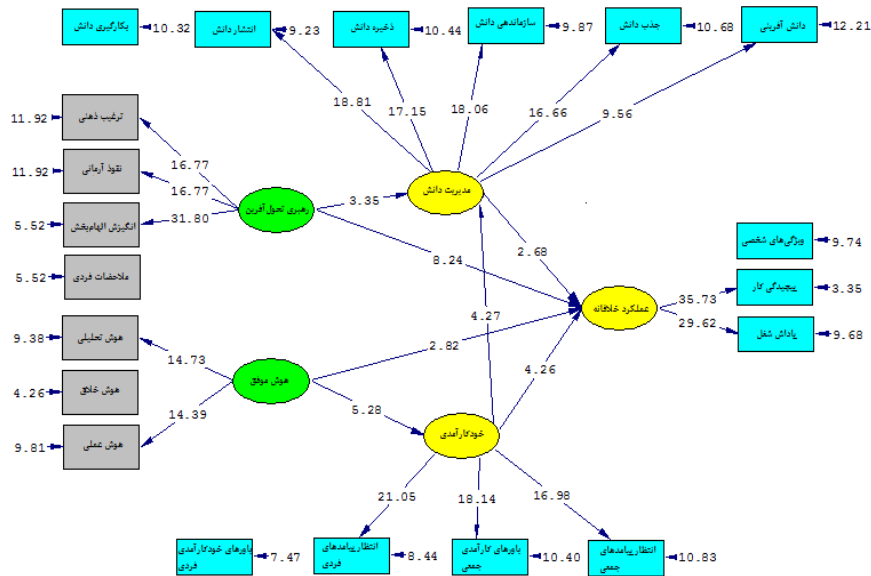
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
رهبری تحول آفرین	۱				
هوش موفق	*۰/۳۸۵	۱			
مدیریت دانش	*۰/۳۲۲	*۰/۳۱۸	۱		
خودکارآمدی	*۰/۲۸۹	*۰/۲۷۹	*۰/۲۷۱	۱	
عملکرد خلاقانه	*۰/۴۶۴	*۰/۳۱۶	*۰/۲۸۰	*۰/۲۳۷	-

با توجه به نتایج جدول ۳ بین همه متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.



Chi-Square=286.43, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=286.43, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

شکل ۳. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معناداری

جدول ۴. مسیرهای مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای مستقیم	مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معناداری
رهبری تحول آفرین ← عملکرد خلاقانه	۰/۴۳	۸/۲۴	۰/۰۵
هوش موفق ← عملکرد خلاقانه	۰/۲۸	۲/۸۲	۰/۰۵
مدیریت دانش ← عملکرد خلاقانه	۰/۲۴	۲/۶۸	۰/۰۵
خودکارآمدی ← عملکرد خلاقانه	۰/۳۶	۴/۲۶	۰/۰۵

رهبری تحول آفرین با ضریب مسیر مستقیم (۰/۴۳) و آماره تی (۸/۲۴) بر عملکرد خلاقانه در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد. هوش موفق با ضریب مسیر مستقیم (۰/۲۸) و آماره تی (۲/۸۲) بر عملکرد خلاقانه در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد. مدیریت دانش با ضریب مسیر مستقیم (۰/۲۴) و آماره تی (۲/۶۸) بر عملکرد خلاقانه معلمان در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد. خودکارآمدی نیز با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۶) و آماره تی (۴/۲۶) بر عملکرد خلاقانه معلمان در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۵. مسیرهای غیرمستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای غیرمستقیم	ضریب مسیر (a)	ضریب مسیر (b)	آماره تی با آزمون سوبل	سطح معناداری
رهبری تحول آفرین ← مدیریت دانش عملکرد خلاقانه	۰/۳۶	۰/۲۴	۲/۱۵	۰/۰۵
هوش موفق ← خودکارآمدی عملکرد خلاقانه	۰/۳۳	۰/۳۶	۳/۳۵	۰/۰۵
خودکارآمدی ← مدیریت دانش عملکرد خلاقانه	۰/۲۶	۰/۲۴	۲/۳۱	۰/۰۵

برای سنجش معناداری اثر متغیر میانجی مدیریت دانش در رابطه بین متغیر مستقل رهبری تحول-آفرین و متغیر وابسته عملکرد خلاقانه؛ اثر متغیر میانجی خودکارآمدی در رابطه بین متغیر مستقل هوش موفق و متغیر وابسته عملکرد خلاقانه؛ و همچنین اثر متغیر میانجی مدیریت دانش در رابطه بین



متغیر مستقل خودکارآمدی و متغیر وابسته عملکرد خلاقانه از آزمون سوبل استفاده شد. این آزمون توسط مایکل سوبل مطرح شده است که از اساتید دانشگاه کلمبیا در آمریکا است. چنانچه مقدار آماره تی با آزمون سوبل از مقدار بحرانی (۱/۹۶) بیشتر باشد اثر میانجی معنادار است.

بر اساس داده‌های جدول ۵، مقدار آماره تی در سه مسیر غیرمستقیم بیشتر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح ۰/۰۵ است که نشان از معناداری مسیرها دارد. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت دانش و خودکارآمدی نقش میانجی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و هوش موفق با عملکرد خلاقانه معلمان و همچنین مدیریت دانش نقش میانجی در ارتباط بین خودکارآمدی و عملکرد خلاقانه معلمان ایفا می‌کنند.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص	ملاک قابل پذیرش	مقدار به دست آمده
۱ خی دو	۰/۰۰۱	۲۸۶/۴۳
۲ درجه آزادی	-	۱۶۲
۳ نسبت	۲ و کمتر	۱/۷۶
۴ RMSEA	۰/۰۵ و پایتتر	۰/۰۴۳
۵ CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵
۶ GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳
۷ AGFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۲

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۸، مقادیر اندازه‌گیری شده شاخص‌های خی دو، نسبت خی-دو بر درجه آزادی، **RMSEA**، **GFI**، **CFI**، **AGFI** نسبت به ملاک‌های قابل پذیرش جهت برازش مناسب الگو و مدل آزمون شده، مطلوب و قابل قبول ارزیابی می‌شود که نشان دهنده برازش مناسب مدل ساختاری این پژوهش است.

1 . Sobel test
2 . ME Sobel

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری تحول آفرین و هوش موفق در عملکرد خلاقانه با میانجی-گری مدیریت دانش و خودکارآمدی معلمان بود. نتایج پژوهش نشان داد رهبری تحول آفرین، هوش موفق، مدیریت دانش و خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان است. این یافته‌ها با نتایج مطالعات آقابابایی و همکاران (۱۳۹۴)؛ پروازراد (۱۳۹۷)؛ منتظری و پورحسینعلی (۱۳۹۸)؛ بشیر و فاروق (۲۰۱۹)؛ محمود، اودین و فان (۲۰۱۹)؛ آسیدو و همکاران (۲۰۲۰)؛ تینگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ نگوین، شن و لی (۲۰۲۱)؛ و وادی، لو و وو (۲۰۲۱)؛ پارک و همکاران (۲۰۲۱)؛ هور، مون و لی (۲۰۲۱)؛ سروات و عباس (۲۰۲۱) و کیو و یو (۲۰۲۱)؛ همخوانی دارد. همسو با این یافته‌ها سعادت و شاه طالبی حسین آبادی (۱۳۹۹) معتقدند رهبری تحول آفرین ایجاد و حفظ زمینه برای ساختن ظرفیت‌های انسانی از طریق شناسایی و گسترش ارزش‌های اصلی، شکوفایی پتانسیل‌های انسانی، تولید و افزایش توانایی‌ها، گسترش رهبری کردن و تأثیرگذاری بر پیروان است که به منظور همسویی با تغییرات سازمانی از طریق افزایش نوآوری و عملکرد خلاقانه در سازمان به وجود آمده است. در این نظریه، رهبران در بکارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی، کاملاً همساز هستند. در محیط‌های آموزشی و مدارس رهبران تحول آفرین با تحریک فکری معلمان، خلق ایده‌های تازه و توسعه فعالیت‌های خلاقانه می‌توانند آموزش و پرورش و مدارس را هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی، ارتقاء دهند. از اینرو وجود چنین رهبرانی در مدارس، زمینه‌ساز خلاقیت و رفتارهای خلاقانه و نوآورانه معلمان می‌شود.

آقابابایی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعاتشان دریافته‌اند معلمان دارای هوش موفق علاوه بر داشتن توانایی هوش تحلیلی، دارای توانایی هوش عملی و خلاقانه نیز هستند، توانایی تحلیلی زمانی استفاده می‌شود که فرد قدرت تحلیل، ارزشیابی و مقایسه را داشته باشد. توانایی خلاق که از سطوح بالای شناختی در نظریه بلوم است، زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که فرد خلق، اختراع یا اکتشاف می‌کند و سرانجام توانایی عملی، هنگامی نمایان می‌شود که فرد به عمل اقدام می‌کند یا آنچه را می‌داند بکار می‌برد و یا آنچه را که یاد گرفته است، استفاده می‌کند. معلمان دارای هوش موفق همواره تعادلی از این سه نوع توانایی تفکر را در برخورد با موقعیت‌ها از خود نشان داده و با تأکید

بیشتر بر جنبه عملی و خلاقانه هوش خود، شرایط را برای عملکردهای خلاقانه در مدرسه فراهم می‌کنند. به عبارت دیگر رسیدن معلمان به سطحی از هوش و توانایی تحلیلی، خلاق و عملی، آن‌ها را برای بررسی مسائل شغلی و تولید ایده‌های بدیع در حل آن‌ها آماده نگه می‌دارد تا در زمان لازم برای این امر مهم اقدام عملی مناسبی صورت دهند.

همسو با دیگر یافته پژوهش باعزت، افلاکی فرد و شهیدی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که اگر مدیریت دانش به درستی در بین معلمان اجرا شود، آن‌ها با خلق، سازماندهی، به کارگیری و انتقال دانش می‌توانند با تقویت باورها نسبت به توانایی‌های خود، خلاقیت بیشتری را در انجام وظایف آموزشی و بهبود کیفیت فرآیندهای آموزشی از خود نشان دهند. امروزه کاربرد مدیریت کردن دانش (خلق، ذخیره، انتقال و ...) برای معلمان به موضوعی مهم و استراتژیک در سازمان‌های آموزشی و مدارس تبدیل شده است که موجب می‌شود آن‌ها از این طریق عملکردهای خلاق و نوآور خود را ارتقاء بخشند. سازمان‌های آموزشی و مدارس جهت پیشرفت و توسعه هرچه بیشتر به معلمانی با دانش و مهارت‌های بالاتر و متنوع‌تر نیاز دارند. بنابراین معلمانی که دانش مورد نیاز در کار خود را مدیریت می‌کنند، عملکردهای خلاقانه‌ی بیشتری در محیط کار از خود نشان می‌دهند. در واقع ارتقاء توانایی معلمان در مدیریت دانش و ابعاد آن، منجر به ارتقاء عملکرد خلاقانه آنان می‌شود.

در ارتباط با اثر خودکارآمدی بر عملکرد خلاقانه معلمان سروات و عباس (۲۰۲۱) در مطالعاتشان نشان دادند که افراد با خودکارآمدی بالا دارای باورهای قوی در توانایی خود در تولید ایده‌های جدید هستند. در واقع می‌توان گفت که احساسات مثبت معلمان نسبت به مدرسه و اقدامات آن‌ها در به دست آوردن نتایج مثبت و ارتقای عملکردهای خلاقانه، نتیجه باورها و اعتقادی است که به خودکارآمدی خود دارند (کانسوی و پارلر، ۲۰۱۸، ۵۵۴). معلمان دارای خودکارآمدی مناسب با استفاده از رویکرد حل مسئله، ضمن شناسایی مشکلات، راه‌های حساب شده و نوینی را برای حل مشکلات و در نتیجه ارتقاء عملکرد خلاقانه فراهم می‌سازند (ملک‌زاده، موحدزاده و حقیقی، ۱۳۹۹، ۲۷۶). بها دادن به نظرات و توانایی‌های معلمان در امور مختلف مدرسه می‌تواند باورهای آنان را نسبت به توانایی‌هایشان

در انجام وظایف به گونه‌ی موفقیت‌آمیزی افزایش دهد. در نتیجه با بهبود احساس لیاقت و خودکارآمدی معلمان، زمینه لازم برای بروز خلاقیت و عملکردهای خلاقانه آنها در مدرسه فراهم می‌شود.

دیگر نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و هوش موفق بواسطه مدیریت دانش و خودکارآمدی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان است. همچنین خودکارآمدی بواسطه مدیریت دانش اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات قربانی (۱۳۹۶)؛ افسر، مسعود و عمرانی (۲۰۱۹)؛ آسیدو و همکاران (۲۰۲۰)؛ تینگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ نگوین، شن و لو (۲۰۲۱)؛ سروات و عباس (۲۰۲۱) و کیو و یو (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت استفاده از رهبران تحول‌آفرین موجب افزایش نوآوری، توسعه پایدار، آینده‌نگری، بهره‌وری و عملکرد خلاقانه کارکنان می‌شود. این رهبران در مدارس با نفوذ آرمانی، الهام بخشی و تحریک ذهنی می‌توانند ضمن شکوفایی استعدادها و توانایی‌های بالقوه معلمان، با دادن آزادی عمل به آنها، باعث مشارکت بیشتر معلمان در فرایندهای کسب، خلق، توسعه و کاربرد دانش در سطوح مختلف شوند. این امر زمینه لازم را برای توسعه‌ی مدیریت دانش و در نتیجه افزایش عملکرد خلاقانه معلمان فراهم می‌کند.

قربانی (۱۳۹۶) معتقد است که کارکنان دارای هوش موفق به خود باور و اطمینان دارند که در کجا می‌توانند از راهبردهای فعال و مثبت در موقعیت استفاده کنند (خودکارآمدی حل مسئله) و چگونه هیجانات مربوط به موقعیت را کنترل نمایند (خودکارآمدی هیجان‌مدار) و حتی آنها این را هم باور دارند که همه مسائل را به تنهایی نمی‌توانند حل کنند و گاهی می‌توانند از حمایت‌های اجتماعی دیگران نیز بهره‌مند گردند (خودکارآمدی اجتماعی). با افزایش احساس خودکارآمدی کارکنان در زمینه‌های حل مسئله، هیجان‌مدار و اجتماعی، آنها به سوی عملکردهای خلاق و نوآور سوق پیدا خواهند کرد. در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، معلمان برخوردار از هوش موفق، توانش‌های خلاق و عملی را در کنار توانش



تحلیلی کسب می‌کنند. توجه به توانش عملی و خلاق، باعث یک تحول و شکوفایی برای معلمان خواهد شد که از نظر عملیاتی و خلاقیت توان بالایی دارند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۶۹). معلمان دارای مؤلفه‌های هوش موفق، یعنی توانش‌های تحلیلی، خلاق و عملی می‌توانند توانمندی‌های عملی و خلاقانه خود را در کنار توانمندی‌های تحلیلی ارتقا داده، خودکارآمدتر شوند و در نتیجه عملکردهای مفید، سازنده و خلاقانه‌ای را از خود نشان دهند.

سروات و عباس (۲۰۲۱) در مطالعاتشان دریافتند که کارکنان دارای خودکارآمدی خلاقانه بالا، با اعتماد به نفسی خوبی که دارند در افکار خود تأمل کرده و دانش موجود و تازه آموخته شده خود را برای خلق دانش جدید ترکیب و ادغام می‌کنند. در واقع کارکنان با اعتقاد به توانایی خود در خلاقیت می‌توانند به افزایش توانمندی در ایجاد، ذخیره و کاربرد دانش جدید (مدیریت دانش) و در نتیجه خلق ایده‌ها و عملکرد خلاقانه کمک کنند. به زعم بندورا (۱۹۹۷) افراد زمانی که احساس می‌کنند پتانسیل یا توانایی لازم برای اجرای آن کار را دارند با انگیزه بیشتری در کارشان تلاش می‌کنند. افرادی که دارای خودکارآمدی خلاق هستند، اعتقاد قوی به توانایی خود در انجام وظایف خلاقانه دارند. بنابراین، چنین افرادی به احتمال زیاد ایده‌های بدیعی را در محل کار خود ایجاد و اجرا می‌کنند (سروات و عباس، ۲۰۲۱: ۱۷۶۸). در سازمان‌های آموزشی و مدارس خودکارآمدتر کردن معلمان باعث می‌شود که آن‌ها در ترکیب، تبادل و به اشتراک گذاری دانش مهارت بیشتری کسب کنند و در نهایت آن‌ها را قادر می‌سازد تا رفتارهای خلاقانه را در محل کار از خود نشان دهند.

هر دانش نظری و پژوهشی در صورتی می‌تواند به دانشی مفید و مؤثر تبدیل شود که در تعبیر و تعمیم آن دانش به محدودیت‌های موجود آن‌ها توجه شود، از جمله این محدودیت‌ها، می‌توان به استفاده صرف از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و مسئله اعتبار بیرونی پژوهش اشاره کرد؛ چرا که این پژوهش در میان معلمان ناحیه چهار شهر شیراز انجام شده است و در تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌های دیگر، باید

جوانب احتیاط را رعایت کرد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که چون مقوله عملکرد خلاقانه معلمان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مداخله‌کننده‌ای مانند عوامل اقتصادی، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد و اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی باشد، در این پژوهش این عوامل مورد بررسی قرار نگرفته و بنابراین قابلیت تعمیم‌پذیری را کاهش می‌دهد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به روش کیفی و با استفاده از مصاحبه برای سایر مشاغل و جوامع نیز اجرا شود و ویژگی‌های شخصیتی، اقتصادی، تعهد و اشتیاق شغلی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی نیز به عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد خلاقانه معلمان، در نظر گرفته شود.

در نهایت مطابق یافته‌های این پژوهش به مسئولان ادارت آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود ضمن ترویج فرهنگ تفکر خلاق و نوآورانه و پذیرش پیشنهادهای خلاقانه معلمان و صبوری در قبال شکست احتمالی اقدامات خلاقانه؛ شرایط را برای کسب، انتقال و ثبت دانش با استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی، به گونه‌ای که این امکان برای معلمان و مدیران مدارس وجود داشته باشد تا نسبت به استفاده هرچه بهتر و مفیدتر از آن‌ها اقدام نمایند، فراهم کنند. با استفاده از سیستم ارزیابی دقیق، رهبران تحول‌آفرین را به جای مدیران بوروکراتیک در رأس مدارس انتخاب و دوره‌های آموزشی برای آشنایی هر چه بیشتر معلمان و مدیران با این سبک رهبری و هوش موفق برگزار کنند. با تقویت روحیه جمع‌گرایی بجای فردگرایی از طریق ایجاد تیم‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه مشارکت و همکاری اعضای تیم، فرایند تسهیم دانش و جمع‌آوری اطلاعات را در بین معلمان نهادینه کنند.

سپاسگزاری: بدین وسیله نویسندگان از کلیه افراد شرکت‌کننده در این پژوهش نهایت تقدیر و تشکر را دارند.



منابع و مآخذ

- آقابابایی، سارا؛ ملک پور، مختار؛ کجباف، محمدباقر و عابدی، احمد. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش هوش موفق بر توانایی های تحلیلی، خلاقانه و عملی دختران تیزهوش ۲-۴ ساله شهر اصفهان. فصلنامه کودکان استثنایی، ۱۵(۴)، ۳۷-۴۴.
- بابایی، علی؛ مکتبی، غلامحسین؛ بهروزی، ناصر و آتش افروز، عسگر. (۱۳۹۶). تأثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه علمی - پژوهشی روشها و مدل های روان شناختی، ۸(۳۰)، ۱۵۹-۱۷۶.
- باعزت، سارا؛ افلاکی فرد، حسین و شهیدی، نیما. (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش دبستانی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۸)، ۱۸۴-۱۶۹.
- پروازراد، فاطمه. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی. همایش ملی مدیریت و کسب و کار الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد، موسسه آموزش عالی فردوس مشهد.
- پهلوان صادق، اعظم و عبداللهی، بیژن. (۱۳۹۴). الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه ای خودکارآمدی و خودتنظیمی (مورد مطالعه: دانشگاه خوارزمی). مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۸(۱)، ۸۵-۱۱۲.
- سعادت، نیلوفر و شاه طالبی حسین آبادی، بدری. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۲(۴۵)، ۱۹۷-۲۰۶.
- صباحی، شراره؛ طالع پسند، سیاوش و محمدی فر، محمدعلی. (۱۳۹۵). ویژگی های روان سنجی پرسشنامه هوش موفق در آموزش (TSI-Q) در معلمان شهر تهران. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۷(۲۶)، ۵۵-۷۵.
- قربانی، رقیه. (۱۳۹۶). تبیین خردمندی: بر اساس ویژگی های شخصیتی و هوش موفق با واسطه گری اخلاق (صبر) و خودکارآمدی مقابله. رساله دکتری، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

کزازی، زهرا؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ سیفی، علی و اصفهانی‌زاده، امین. (۱۳۹۹). رابطه خلاقیت معلمان با اثربخشی تدریس ریاضی پایه ششم دوره ابتدایی. پویش در آموزش علوم پایه، ۶(۲۰)، ۲۰-۳۵.

لشکری منش، بهنوش؛ مسچی، فرحناز و تاجری، بیوک. (۱۳۹۸). پیش بینی تعهد شغلی براساس دشواری تنظیم هیجانی، خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات با میانجی‌گری اضطراب وجودی در پرسنل اتاق عمل. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۲(ویژه روانشناسی)، ۶۶۹-۶۶۱.

ملک‌زاده، محمد؛ موحدزاده، بهرام و حقیقی، صادق. (۱۳۹۹). اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر خودکارآمدی مقابله با مشکلات در افراد سوء مصرف کننده مواد. ارمغان دانش، ۲۵(۲)، ۲۸۶-۲۷۵.

منتظری، محمد و پورحسینعلی، نسرين. (۱۳۹۸). ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران مدارس با عملکرد معلمان: تبیین نقش تعدیل کننده انگیزه خدمت عمومی. نشریه مدیریت مدرسه، ۷(۳)، ۶۷-۹۰.

یاسینی، پوران. (۱۳۹۴). خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*. 48(5), 1186-1208.

AlMazrouei, H. (2021). Empowerment leadership as a predictor of expatriates learning goal orientation and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI 10.1108/IJOA-05-2021-2769.

Amabile, T. (2011). *Componential theory of creativity* (pp. 538-559). Boston, MA: Harvard Business School.

Arora, S., Chaudhary, P., & Singh, R. K. (2021). Impact of coronavirus and online exam anxiety on self-efficacy: the moderating role of coping strategy. *Interactive Technology and Smart Education*. 18(3), 475-492.

- Asiedu, M. A., Anyigba, H., Ofori, K. S., Ampong, G. O. A., & Addae, J. A. (2020). Factors influencing innovation performance in higher education institutions. *The Learning Organization*, 27(4), 365-378.
- Baczyńska, A., & Thornton III, G. C. (2017). Relationships of analytical, practical, and emotional intelligence with behavioral dimensions of performance of top managers. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(2), 171-182.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bashir, M., & Farooq, R. (2019). The synergetic effect of knowledge management and business model innovation on firm competence: A systematic review. *International Journal of Innovation Science*, 11(3), 362-387.
- Cansoy, R., & Parlar, H. (2018). Examining the relationship between school principals' instructional leadership behaviors, teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy. *International journal of educational management*, 32(4), 550-567.
- Chai, D. S., Hwang, S. J., & Joo, B. K. (2017). Transformational leadership and organizational commitment in teams: The mediating roles of shared vision and team-goal commitment. *Performance Improvement Quarterly*, 30(2), 137-158.
- Chen, B. (2020). Enhance creative performance via exposure to examples: The role of cognitive thinking style. *Personality and Individual Differences*, 154, 109663.
- Chen, C. W. (2012). Modeling and initiating knowledge management program using FQFD: a case study involving a healthcare institute. *Quality & Quantity*, 46(3), 889-915.
- Cui, Y., & Yu, G. (2021). A cross-level examination of team-directed empowering leadership and subordinates' innovative performance: an AMO theory perspective. *International Journal of Manpower*, 42(7), 1257-1278.
- de Carvalho Botega, L. F., & da Silva, J. C. (2020). An artificial intelligence approach to support knowledge management on the selection of creativity and innovation techniques. *Journal of Knowledge Management*, 24(5), 1107-1130.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles

- of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 33(3), 888-905.
- Knight, P., Peesker, K., & Mich, C. C. (2022). The development of self-efficacy and self-leadership within USA accredited sales programs: an exploratory study on sales career preparedness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. 12(1), 26-49. DOI 10.1108/HESWBL-12-2020-0254.
- Lee, J., Yun, S., Lee, S., & hyun Lee, J. (2019). The curvilinear relationship between self-efficacy and creativity: The moderating role of supervisor close monitoring. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 377-388.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*. 12(2), 433-452.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195.
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*. 57(3), 741-764.
- Masa'deh, R. E., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244-262.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*. 32(4), 615-631.
- Nguyen, T. N., Shen, C. H., & Le, P. B. (2021). Influence of transformational leadership and knowledge management on radical and incremental innovation: the moderating role of collaborative culture. *Kybernetes*. DOI 10.1108/K-12-2020-0905.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Oliva, F. L., Paza, A. C. T., Bution, J. L., Kotabe, M., Kelle, P., de Vasconcellos, E. P. G., ... & Fischmann, A. A. (2021). A model to

analyze the knowledge management risks in open innovation: proposition and application with the case of GOL Airlines. *Journal of Knowledge Management*. 26(3), 681-721. DOI 10.1108/JKM-11-2020-0809.

- Parhamnia, F., Farahian, M., & Rajabi, Y. (2022). Knowledge sharing and self-efficacy in an EFL context: the mediating effect of creativity. *Global Knowledge, Memory and Communication*. 71(4), 293-321. DOI 10.1108/GKMC-03-2021-0040.
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*. DOI 10.1108/EJTD-10-2020-0149.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2020). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*. 50(1), 225-243.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(4), 522-537.
- Rehman, S. U., Bresciani, S., Ashfaq, K., & Alam, G. M. (2022). Intellectual capital, knowledge management and competitive advantage: a resource orchestration perspective. *Journal of Knowledge Management*. 26(7), 1705-1731. DOI 10.1108/JKM-06-2021-0453.
- Salehi, M., Fahimi, M. A., Zimon, G., & Homayoun, S. (2021). The effect of knowledge management on intellectual capital, social capital, and firm innovation. *Journal of Facilities Management*. DOI 10.1108/JFM-06-2021-0064.
- Sarwat, N., & Abbas, M. (2021). Individual knowledge creation ability: dispositional antecedents and relationship to innovative performance. *European Journal of Innovation Management*. 24(5), 1763-1781.
- Shaheen, K., Waheed, A., & Hashmi, W. H. (2020). Extrinsic rewards and creative performance syndrome: The mediating mechanism and interacting effects. *Thinking Skills and Creativity*, 38, 100713.

- Stemler, S. E., Grigorenko, E. L., Jarvin, L., & Sternberg, R. J. (2006). Using the theory of successful intelligence as a basis for augmenting AP exams in psychology and statistics. *Contemporary Educational Psychology*, 31(3), 344-376.
- Sternberg, R. J. (1997). The theory of successful intelligence. *Review of General psychology*, 3(4), 292-316.
- Sternberg, R. J., Kaufman, J. C., & Grigorenko, E. L. (2008). *Applied intelligence*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Todhunter, R. J., Litvak, A., & Sternberg, K. (2020). The relation of scientific creativity and evaluation of scientific impact to scientific reasoning and general intelligence. *Journal of Intelligence*, 8(2), 17. doi.org/10.3390/jintelligence8020017.
- Ting, I. W. K., Sui, H. J., Kweh, Q. L., & Nawanir, G. (2021). Knowledge management and firm innovative performance with the moderating role of transformational leadership. *Journal of Knowledge Management*. 25(8), 2115-2140.
- Ullah, Y., Ullah, H., & Jan, S. (2022). The mediating role of employee creativity between knowledge sharing and innovative performance: empirical evidence from manufacturing firms in emerging markets. *Management Research Review*. 45(1), 86-100. DOI 10.1108/MRR-03-2020-0164.
- Wadei, K. A., Lu, C., & Wu, W. (2021). Unpacking the chain mediation process between transformational leadership and knowledge worker creative performance: evidence from China. *Chinese Management Studies*. 15(2), 483-498.
- Zhang, M., & Zhao, Y. (2021). Job characteristics and millennial employees' creative performance: a dual-process model. *Chinese Management Studies*. 15(4), 876-900.
- Zhang, S., Sun, W., Ji, H., & Jia, J. (2021). The antecedents and outcomes of transformational leadership: leader's self-transcendent value, follower's environmental commitment and behavior. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(7), 1037-1052.