

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

تبیین و اعتبارسنجی عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان

رضا سپهوند^۱، فاضل سیدی^۲، مریم مؤمنی^{۳*}

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تبیین و اعتبارسنجی عوامل اثرگذار بر عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر پیش‌فرض‌های فلسفی اثبات‌گرا، از حیث رویکرد کمی و از حیث استراتژی توصیفی-پیمایشی است. همچنین پژوهش موجود از منظر مخاطب‌شناسی، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده پژوهشی میدانی است. برای سنجش متغیرهای پژوهش، فروتنی رهبر، عملکرد خلاق، امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد کیان و همکاران (۲۰۲۰)، سان و همکاران (۲۰۲۰)، احمد و همکاران (۲۰۱۸) و وانگ و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب از طریق روایی صوری و آلفای کرونباخ، پایایی اسپیرمن، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی تأیید شد. جامعه آماری شامل شرکت‌های دانش‌بنیان استان لرستان هستند که ۱۳۰ نفر از کارکنان آنها به‌عنوان جامعه هدف پژوهش انتخاب شده‌اند. داده‌ها از طریق الگوریتم مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور تحلیل و اعتبارسنجی شد.

یافته‌ها: تحلیل نتایج در سطح اطمینان ۹۵٪ بیانگر تأثیر مثبت و معنادار فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق، فروتنی رهبر بر امنیت روانشناختی، امنیت روانشناختی بر عملکرد خلاق، فروتنی رهبر بر خودکارآمدی خلاق و خودکارآمدی خلاق بر عملکرد خلاق است. به‌علاوه، تحلیل مسیرهای غیرمستقیم گویای نقش میانجی امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق در تأثیر فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق است.

نتیجه‌گیری: فروتنی رهبر از طریق امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده واریانس عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان است.

کلید واژه‌ها: فروتنی رهبر، امنیت روانشناختی، خودکارآمدی خلاق، عملکرد خلاق، شرکت‌های دانش‌بنیان.

۱. استاد، دانشکده مدیریت و علوم اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران sepahvand.re@lu.ac.ir

۲. دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران fazelsaidi1366@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و علوم اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول) moumeni.mar@gmail.com

پیشگفتار

سیر تحولات در پارادایم‌های حوزه منابع انسانی، پیچیدگی‌ها و سرعت فزاینده محیطی و اثرگذاری غیرقابل انکار آن، موجب تمرکز رهبران و پژوهشگران بر مفهوم عملکرد شده است. در این بین مفهوم عملکرد خلاق در راستای ایجاد محصولات، خدمات، افکار، سیاست‌ها یا رویه‌های سودآور و ارزشمند بر اساس همکاری منابع انسانی بسیار مورد توجه قرار گرفته است (مظفری و همکاران؛ ۲۰۲۱: ۷۰۲؛ کیسیل و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۴۷؛ درویش متعالی و همکاران؛ ۲۰۱۸: ۴۴). به بیان دیگر، مفهوم عملکرد خلاق بر ارتباطات متقابل بین اعضاء شرکت و اطمینان از عملکرد رضایت‌بخش و خلاقانه آنها در مقایسه با رقبای متمرکز است (شفیت و همکاران، ۲۰۲۱: ۳). با توجه به بررسی ادبیات نظری، عملکرد خلاق منابع انسانی به عنوان یکی از ابعاد عملکردی شرکت است که پژوهشگران و پژوهشگران برای بهبود و پیشرفت آن تلاش‌های فراوانی داشته‌اند (مظفری و همکاران، ۲۰۲۱: ۷۰۲). در واقع، خاستگاه تئوریک مفهوم عملکرد خلاق، مبانی نظری در حوزه‌های رفتار سازمانی و خلاقیت منابع انسانی است که با عرضه ایده‌های مستمر و بدون وقفه، امکان پاسخگویی سریع جهت موفقیت در محیط‌های تجاری را به واسطه ترویج نوآوری، افزایش قدرت رقابت و کسب مزیت رقابتی امکان‌پذیر می‌سازد (گانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۱). همچنین، بر اساس مطالعات پیشین، عدم مشارکت منابع انسانی در رفتارهای فرانشی از قبیل عملکرد خلاق، بقاء بلندمدت شرکت‌ها را در معرض خطر قرار می‌دهد (احمد و همکاران، ۲۰۱۸: ۶). کنکاش نظری فراگرد شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد خلاق حاکی از آن است که عواملی چون فروتنی رهبر، امنیت روانشناختی، خودکارآمدی خلاق می‌توانند در ارتباط با این مفهوم به دلیل برخورداری از چارچوب نظری قوی، مؤثر باشند (ایکساوکی و همکاران، ۲۰۲۱؛ گنسالوز و برانداو، ۲۰۱۷؛ احمد و همکاران، ۲۰۱۸؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ عبدالله و همکاران،

۲۰۱۹). در این راستا فروتنی رهبر، به‌عنوان یک ویژگی بین‌فردی که بر خصایصی از قبیل دستیابی به خودتعالی از طریق نگرستن دقیق در خود، درک نقاط قوت و مشارکت دیگران، گشودگی نسبت به دیدگاه‌ها، بازخوردها و توصیه‌های جدید نهفته است، تعریف می‌شود (مائو و همکاران؛ ۲۰۱۸: ۱). پژوهش‌ها بیانگر این است که وجود رهبران فروتن بر ابعاد متنوع عملکرد، به‌ویژه عملکرد خلاق تأثیرات شگرفی دارند و فروتنی به مهم‌ترین خصیصه در بحث رهبری مبدل شده است (مالدونادو؛ ۲۰۲۰: ۱۸). به‌علاوه، خودکارآمدی خلاق نیز به‌عنوان یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر عملکرد خلاق تأثیر داشته باشد، نیروی درونی و پایدار افراد را برای استقامت در برابر چالش‌ها از طریق کار خلاق منعکس می‌نماید که بیانگر اعتقاد و باور فرد برای تولید نتایج خلاقانه است و توسط پژوهشگران به‌مثابه یکی از مهم‌ترین محرک‌های عملکرد خلاق معرفی شده است (والومبا و همکاران؛ ۲۰۱۸: ۱). در پژوهش‌ها اذعان شده است که کارکنان دارای خودکارآمدی خلاق، می‌توانند بر چالش‌ها و مشکلات از طریق کارآمدسازی و بهبود توانایی‌های فردی فائق آیند (فاینو و سان؛ ۲۰۲۲). در نهایت، امنیت روانشناختی نیز به‌عنوان عامل دیگری که می‌تواند بر عملکرد خلاق اثرگذار باشد، نشان‌دهنده احساسی است که به فرد اجازه می‌دهد تا با صراحت همه چیز را بیان کند و اطمینان داشته باشد که بر شغل و وضعیت وی تأثیر منفی نخواهد داشت. مطالعات نشان می‌دهد که امنیت روانشناختی یک احساس ذهنی و اساسی برای خلاقیت کارکنان است و از این منظر در بهبود عملکرد خلاق فردی نقش دارد (احمد و همکاران؛ ۲۰۱۸: ۱).

امروزه، جهان با سرعت به سمت توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه اقتصاد و تجارت در حال حرکت است. این امر به‌منظور افزایش ثروت و دانش از طریق ایجاد، کسب و انتقال دانش برای رشد و توسعه اقتصادی شکل می‌گیرد. به‌همین جهت، بر تأسیس و توسعه

1. Mao et al
2. Maldonado
3. Walumbwa et al
4. Fino & Sun
5. Ahmad et al

شرکت‌های دانش‌بنیان تأکید وافری شده است (اسکروودزکا، ۲۰۱۶: ۲۸۱). در این راستا، ضرورت به‌کارگیری روش‌ها و استراتژی‌هایی با هدف تضمین بقاء و تطبیق‌پذیری شرکت‌های دانش‌بنیان از منظر علم و دانش‌گریزناپذیر است (وادی و همکاران، ۲۰۲۰: ۹؛ یاراحمدی خراسانی و همکاران، ۱۴۰۱). از این حیث، سازه عملکرد خلاق یک ضرورت در دنیای تجارت متلاطم محسوب می‌شود (خان و عباس، ۲۰۲۲). در کشور ما نیز شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان از محرک‌های اصلی توسعه، رشد و رونق اقتصادی هستند. برای محقق شدن مأموریت و اهداف این قبیل از شرکت‌ها، داشتن عملکرد خلاقانه منابع انسانی یک عامل استراتژیک و پیش‌برنده است. با وجود تحریم‌های صورت گرفته از سوی برخی کشورها، تغییرات تکنولوژیکی، چالش‌های غیرقابل پیش‌بینی، نیاز به استقلال و بهبود شرایط اقتصادی در داخل کشور اهمیت این مفهوم بیش از پیش حیاتی تلقی می‌شود. بدین ترتیب، توسعه و افزایش تعداد شرکت‌های دانش‌بنیان از طریق عملیاتی کردن دانش ضمنی افراد و دستیابی به پیامدهای خلاقانه به‌واسطه عملکرد خلاق منابع انسانی قابل تحقق است. بر همین اساس، شناسایی، جذب و سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی که بتوانند عملکرد خلاق را به منصفه ظهور برسانند و نرخ رشد این گونه شرکت‌ها را تا سطح استاندارد و مطلوبی افزایش دهند یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان است. در واقع، با تکیه بر خدمات، محصولات و رویه‌های خلاقانه منابع انسانی در داخل کشور، که ماحصل عملکرد خلاقانه آنها است، می‌توان به‌صورت کارآمدتری با مسائل و مشکلات نوظهور مقابله کرد و به رشد اقتصادی دست یافت. بررسی و مرور ادبیات موجود حاکی از آن است که ارتباط بین متغیرهای تبیین شده در دیگر پژوهش‌ها به‌صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته است. اما در این پژوهش سعی بر آن است تا این متغیرها در یک مدل و به صورت کلی مورد بررسی و آزمون قرار گیرند. از طرف دیگر نیز نقش میانجی امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق نیز در پژوهش‌های پیشین بررسی نشده است. همچنین، از حیث جامعه آماری نیز قابل ذکر است که مدل پژوهش حاضر در شرکت‌های دانش‌بنیان

مورد سنجش قرار نگرفته است. بدین ترتیب، پژوهش حاضر برای پر کردن شکاف‌های علمی فوق‌الذکر انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نیز می‌تواند علاوه بر کمک به افزایش غنای ادبیات در حوزه عملکرد خلاق، برطرف نمودن خلأهای علمی، در شرکت‌های دانش‌بنیان نیز مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر تبیین و اعتبارسنجی عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان است.

یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات دانشگاهی و دنیای کسب‌وکار، رهبری است که مطالعات موجود در این بستر به شکل گسترده‌ای بر جنبه‌های مثبت و سازنده رهبری تمرکز داشته‌اند (کلینک و گانسن؛ ۲۰۱۹: ۵۱). رهبری، توانایی تأثیرگذاری بر افراد در جهت دستیابی به اهداف است و یکی از وظایف و نقش‌های مدیریتی است که تضمین می‌کند نتایج مطلوب در یک سازمان محقق خواهد شد. رهبر، هماهنگی و راهنمایی و هدایت اقدامات و فعالیت‌ها را در سازمان یا گروه برای کسب اهداف عملکردی بر عهده دارد و رهبر کارآمد تمایل و رغبت را در منابع انسانی برای انجام وظایف و انگیزه آنها برای بهتر شدن را فراهم می‌آورد (حسین و ژانگ؛ ۲۰۱۴: ۴۱۸). به لحاظ رفتاری، فروتنی رهبر از طریق تعامل و ارتباط بین رهبران و زیردستان تبیین می‌شود و بر عملکرد یا اثربخشی کاری نیز تأثیرگذار است. در همین راستا، بر اساس نظریه فرایند اطلاعات اجتماعی که پیشنهاد می‌دهد رفتار کارکنان به پردازش معنا و تفسیر نشانه‌های اجتماعی وابسته است؛ فروتنی رهبر، به‌عنوان منبع مهم نشانه‌های اجتماعی در محیط کاری بسیار مهم جلوه می‌نماید. نتایج مطالعات اخیر نشان می‌دهد رهبر فروتن از همکاری و نقاط قوت افراد تشکر و قدردانی می‌کند و باعث تقویت اعتماد به نفس آنها می‌شود و از طرق ارائه نشانه‌های خاص و منحصر به فرد می‌تواند تسهیل‌کننده یا تقویت‌کننده کارآمدی خلاق افراد و اعضای تیم باشد

-
1. Kilic & Gunsen
 2. Hocine & Zhang

(وانگ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲). به بیان دیگر، مفهوم فروتنی ریشه‌های فرهنگی و تاریخی دارد و هر شخصی باید مشتاق یادگیری باشد و از پرسیدن و آموختن از افراد زیردست خود نباید شرمسار باشد. فروتنی به‌عنوان ویژگی روانشناختی یاد می‌شود که با خضوع، تواضع، احترام، واقع‌بینی و روشن‌فکری نسبت به غرور، خودمحوری و تکبر شناخته و تعریف می‌شود. در زمینه سازمانی، فروتنی رهبر به یک ویژگی بین‌فردی اشاره دارد که شامل مواردی همچون: تمایل به مشاهده دقیق خود؛ قدردانی از نقاط قوت دیگران؛ داشتن دیدگاه باز برای پذیرش ایده‌های جدید و قابل آموزش بودن است. بر اساس این تعریف، از رهبر فروتن انتظار می‌رود که توانایی‌ها و اشتباهات خود را بشناسد و از ایده‌های جدید با تحسین نقاط قوت و مشارکت پیروان و زیردستان و تشویق آنها برای بیان ایده‌های جدید استقبال نماید. فروتنی رهبر منجر به پیامدهای سازمانی در سطح فردی مانند احساس اعتماد در پیروان، احساس قدرت شخصی، توانمندسازی روانشناختی (جیانگ و یون، ۲۰۱۶)، کاهش فرسودگی عاطفی، انرژی رابطه‌ای زیردستان و عملکرد وظیفه‌ای (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸)، آوای منابع انسانی (لی و همکاران، ۲۰۱۹) و مشارکت منابع انسانی و رضایت شغلی (اونز و همکاران، ۲۰۱۳)؛ و پیامدهای تیمی در سطح گروهی از قبیل، اشتراک دانش، امنیت روانشناختی (رگو و همکاران، ۲۰۱۷)، گرایش به یادگیری (اونز و همکاران، ۲۰۱۳)، و نوآوری (لیو و همکاران، ۲۰۱۷)، می‌شود (یه و همکاران، ۲۰۲۰: ۲).

مطالعه عملکرد خلاق در سازمان‌ها از پژوهش‌های خلاقیت در زمینه روانشناسی نشأت می‌گیرد. به‌منظور انعکاس بهتر نتایج خلاقیت در سازمان یا شرکت، بسیاری از پژوهشگران از مفهوم عملکرد خلاق به‌جای خلاقیت در راستای برجسته‌تر نشان دادن ارزش خلاقیت در

-
1. Jeung & Yoon
 2. Wang et al
 3. Li et al
 4. Owens et al
 5. Rego et al
 6. Liu et al
 7. Ye et al

سازمان استفاده می‌کنند (گنگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۲). در محیط رقابتی امروزه، عملکرد خلاق که با محصولات، ایده‌ها و فرایندهای جدید و منحصر به فرد و سودمند ارتباط دارد، برای موفقیت شرکت‌ها امری ضروری است. عملکرد خلاق به محصولات، ایده‌ها و فرایندهایی که برای شرکت بدیع است، اشاره دارد و با نوآوری سازمانی تفاوت دارد. در حقیقت، عملکرد خلاق به ایده‌ها و محصولات و فرایندهایی ایجاد شده در سطح فردی می‌پردازد؛ در حالی که نوآوری سازمانی به اجرای ایده‌های جدید در سطح سازمانی مرتبط است (احمد و همکاران، ۲۰۱۸: ۵). عملکرد خلاق منابع انسانی از ابعاد عملکردی است که به ایجاد محصول، خدمات، افکار، سیاست‌ها یا رویه‌های سودآور و ارزشمند توسط افراد شکل می‌گیرد و سازمان را قادر می‌سازد تا در یک جهان پویا از مشکلات و دارای فرصت‌های غیرمنتظره تداوم یابد و به شکوفایی برسد (مظفری و همکاران، ۲۰۲۱: ۷۰۲). به عبارت دیگر، عملکرد خلاق به عنوان توسعه و ایجاد روش‌ها و ایده‌ها یا راهکارها برای مسائل و مشکلات جدید تعریف می‌شود که سنگ بنایی برای نوآوری در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی است (آیلین و شولیهین، ۲۰۲۱: ۱۶). به طور کلی پژوهش‌ها اذعان داشته‌اند که داشتن توانایی و ظرفیت برای ارائه و پیشنهاد دادن و بکارگیری ایده‌هایی که هم خلاقانه باشند و هم جدید باشند به ویژگی‌های شخصی و متغیرهای زمینه‌ای بستگی دارد (مینیل و همکاران، ۲۰۱۸: ۱). یک عامل حیاتی برای عملکرد خلاق منابع انسانی در محیط کاری اعتماد به نفس فردی است، یعنی منابع انسانی باید اطمینان داشته باشند که قادر هستند کارهای خلاقانه را به صورت موفقیت‌آمیز انجام دهند (وادی و همکاران، ۲۰۲۰: ۴). بدین ترتیب، اغلب عملکرد خلاق نتیجه خلاقیت شخصی است و هنگامی که منابع انسانی از دانش، اطلاعات و مهارت‌هایی برخوردار باشند که از شخصیت خلاق وی حمایت کند، عملکرد خلاق به سادگی حاصل می‌شود (گبلان و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲۹). علاوه بر این، عوامل موجود در محیط کاری نقش

1. Gong et al
2. Meinel et al
3. Gablan et al

مؤثری در خلاقیت منابع انسانی دارند که شش عامل را به عنوان عوامل حمایتی و دو عامل را به عنوان موانع عملکرد خلاق طبقه‌بندی کرده‌اند. عوامل حمایتی شامل: تشویق سازمانی، تشویق سرپرست، حمایت گروه کاری، آزادی، منابع کافی و چالش‌ها است و موانع سازمانی و فشار کاری نیز به عنوان عوامل بازدارنده مطرح می‌گردند (یه و هوآن، ۲۰۱۷: ۱۲۰). فروتنی و تواضع رهبری موجب افزایش رضایت، وفاداری و اعتماد کارکنان می‌شود و آزادی روانشناختی آنها را تقویت می‌کند و آنها احساس امنیت بیشتری نسبت به خود دارند و متعاقباً دانش تخصصی خود را از دست نمی‌دهند (گنسالوز و برانداو، ۲۰۱۷: ۵). غالباً ارزیابی عملکرد خلاق در برگیرنده میزان زیادی از ارزیابی ذهنی است، که این موضوع اندازه‌گیری عملکرد خلاق را به یک وظیفه دشوار تبدیل کرده است. در مجموع، ارزیابی عملکرد خلاق خواه توسط سرپرست انجام شود و خواه توسط کارمندان انجام شود، ممکن است هر یک از طرفین تعصباتی داشته باشند که آنها را در ارزیابی عملکرد خلاق به کار ببرند (یه و هوآن، ۲۰۱۷: ۱۲۰).

امنیت روانشناختی به این احساس در بین کارکنان اشاره دارد که آنها می‌توانند احساسات درونی خود، در ارتباط با کار را آشکارا به اشتراک بگذارند و اطمینان داشته باشند که بر شغل، تصویر و وضعیت آنها تأثیر منفی نخواهد داشت. در واقع، این مفهوم ساختار ادراکات کارکنان را در مورد اینکه آنها در محیطی امن فعالیت دارند و اجازه دارند تا احساسات خود را بیان کنند، به تصویر می‌کشد (احمد و همکاران، ۲۰۱۸: ۷). برخی دیگر از اندیشمندان امنیت روانشناختی را به عنوان آرامش عاطفی افراد صرف‌نظر از مواجهه با تغییرات سازمانی بیان می‌کنند که برای حفظ ثبات افراد در هنگامی که ناسازگاری انتظارات را تجربه می‌کنند، مفید است (کیم، ۲۰۲۱: ۱۶۹). وجود امنیت روانشناختی، مبنایی را برای اعتماد بین‌فردی به منظور مشارکت زیردستان در فعالیت‌های پرخطر را فراهم می‌آورد (وانگ و

-
1. Yeh & Huan
 2. Goncalves & Brandao
 3. Kim

همکاران، ۲۰۱۸: ۲). زمانی که منابع انسانی به‌طور گسترده‌ای امنیت روانشناختی را درک کنند، ادراک آنها موجب ایجاد جوّ خاصی می‌شود که به آنها این امکان را می‌دهد تا با بیان اشتباهات و یا مطرح کردن تغییرات، وضعیت موجود را به چالش بکشند. به بیان دیگر، امنیت روانشناختی به افراد اجازه می‌دهد تا خود را نشان دهند و دیدگاه‌های خود را بیان کنند بدون اینکه ترسی از عواقب منفی مانند احساس خجالت ناشی از واکنش دیگران داشته باشند. به‌منظور درک بهتر مکانیسم‌هایی که باعث می‌شوند امنیت روانشناختی بر رفتار افراد تأثیر بگذارد، باید ارتباط بین باورها، نیت و رفتارهای افراد در زمینه‌های اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد (استیوه‌لینگر و همکاران، ۲۰۲۱: ۶). در واقع، امنیت روانشناختی بازتابی از پشتیبانی و حمایت از منابع انسانی در سازمان است. این حمایت می‌تواند در یک شغل خوب از طریق تعادل زندگی، جبران خدمات مالی مناسب و حمایت از امنیت منابع انسانی منعکس شود. در صورتی که منابع انسانی در محیط کاری، امنیت روانشناختی داشته باشند از آنجا که افراد در ارتباطات با یکدیگر احساس اعتماد و اطمینان دارند، ارزش‌ها و تجربیات مشترک را به اشتراک می‌گذارند و به میزان کمتری از اقدامات احتیاطی خودمحافظتی هنگام تعامل استفاده می‌کنند و تمایل بیشتری به همکاری و کمک به دیگران دارند. در مقابل، وجود ترس و عدم اطمینان در محیط‌های کاری که فاقد امنیت روانشناختی هستند ممکن است مانعی برای وابستگی عاطفی کارکنان در سازمان باشد (هیوانگ و همکاران، ۲۰۲۱: ۶-۵).

به‌لحاظ مفهوم‌شناسی نظری، خودکارآمدی میزان آگاهی از توانایی افراد در سازماندهی و اجرای روش‌ها برای نشان دادن مهارت‌های خاص است. به عبارت دیگر، خودکارآمدی، ارزیابی فردی از توانایی یا شایستگی برای انجام وظایف، دستیابی به هدف و تولید هر چیزی تعریف می‌شود. خودکارآمدی خلاق به‌عنوان بخش گسترده‌ای از خودکارآمدی، یکی از عواملی است که به توسعه تفکر خلاق و ایجاد محصولات خلاقانه کمک می‌نماید (گیلان و

-
1. Stuhlinger et al
 2. Huang et al

همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲۹). خودکارآمدی خلاق، مفهوم جدیدی در پژوهش‌های خلاقیت است و یک متغیر در حال توسعه و نوظهور در مطالعات خلاقیت است. در تعاریف ارائه شده، مفهوم خودکارآمدی خلاق را انگیزه ذاتی کارکنان برای ایفای نقش‌های خلاقانه معرفی می‌کند که می‌توان آن را به عنوان پیشروی قوی برای خلاقیت در نظر گرفت. به دیگر بیان، خودکارآمدی خلاق منابع انسانی مکانیسم روانی قبل از خلاقیت است (عبداله و همکاران، ۲۰۱۷: ۸). به همین ترتیب، مفهوم خودکارآمدی خلاق بر باور افراد در مورد مهارت‌ها و توانایی‌هایی خلاقانه آنها متمرکز است و بیان‌کننده اعتقاد فرد در ارتباط با توانایی او در اختراع محصول جدید یا ارائه افکار و اندیشه‌های خلاقانه است که منجر به ایجاد پیامدهای خلاق می‌شود (گبلان و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲۹). در سازمان‌هایی که منابع انسانی، از سطح بالای خودکارآمدی خلاق برخوردار باشند به توانایی خود در اجرا و انجام وظایف به صورت خلاقانه اطمینان خواهند داشت و در مقابل، منابع انسانی با سطح خودکارآمدی خلاق پائین، انتظار اندکی دارند که حتی با وجود تلاش‌های قابل توجه بتوانند وظایف و امور خلاقانه را با موفقیت به انجام برسانند (چوی و مالیک، ۲۰۱۵: ۶۱). پژوهشگران پیشین نشان داده‌اند، منابع انسانی دارای سطوح بالاتر خودکارآمدی خلاق نسبت به دیگر همکاران خود خلاق‌تر عمل می‌کنند و در صورتی که منابع انسانی سطوح بالای مشارکت، خودکارآمدی، خودمختاری، حمایت و منابع مناسب را در اختیار داشته باشند، خلاقیت باکیفیت بالایی را بروز خواهند داد (عبداله و همکاران، ۲۰۱۷: ۸). خودکارآمدی خلاق به منابع انسانی کمک می‌کند تا در فرایند حل مسأله، خلاقیت بیشتری از خود نشان دهند و بنابراین، می‌تواند ظرفیت و پتانسیل خلاقیت منابع انسانی را توسعه دهد. افراد دارای خودکارآمدی خلاق بسیار سرسخت خواهند بود و تمایل دارند خود را برای ادامه تفکر تحلیلی به منظور دستیابی به عملکرد مورد انتظار به چالش بکشند. به عبارت دیگر، منابع انسانی دارای خودکارآمدی خلاق قادر به تولید و ارائه

آثار خلاقانه با ایجاد طرح‌های جذاب و ترکیب ایده‌های جدید هستند (آنگارواتی و ایلینا، ۲۰۱۵: ۹۴).

مفهوم خلاق اشاره به نوعی تحولات فکری و فرایندهای مبتنی بر ذهن دارد. لذا کاربری آن در تئوری سازمان، در حوزه خلاقیت منابع انسانی نمود پیدا می‌کند (قبادی و همکاران، ۱۴۰۰). خلاقیت منابع انسانی عامل مهمی برای کسب و حفظ مزیت رقابتی در شرکت‌ها است و رهبری یک عامل کلیدی در راستای خلاقیت در محیط کاری است. بر اساس نظریات مرتبط با خلاقیت، انگیزه، اولین مکانیسمی است که از طریق آن محیط کاری ادراک شده بر خلاقیت تأثیر می‌گذارد. در برخی از سبک‌ها و رفتارهای رهبری به علت توجه به انگیزه کوتاه‌مدت، ناکارآمدی رهبر در برخورد با کارگران غیرماهر و نادیده گرفتن روابط بین‌فردی، آسیب‌هایی وجود دارد که بر عملکرد منابع انسانی تأثیر منفی می‌گذارد. پژوهش‌ها شواهدی از تأثیرات مستقیم رفتار رهبر بر واکنش‌های ادراکی و عکس‌العمل‌های مؤثر و عملکرد منابع انسانی ارائه کرده‌اند و ثابت کرده‌اند که رفتار حمایتی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی به صورت مثبت ارتباط دارد (حسین و ژانگ، ۲۰۱۴: ۴۱۸). به طور کلی رهبران با تأثیرگذاری بر محیط‌های اجتماعی می‌توانند در جهت عملکرد خلاق مهم تلقی گردند. بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی، افراد طی ارتباط اجتماعی با افراد مهم دیگر از قبیل رهبران، همکاران و ... پاسخ‌های شناختی و رفتاری خود را تعیین می‌کنند. با استفاده از این نظریه می‌توان استدلال کرد که افزایش تبادل مثبت اطلاعات با رهبران، تصورات و رفتار و نگرش‌های افراد را تغییر می‌دهد که خود می‌تواند منجر به عملکرد خلاق شود (وادی و همکاران، ۲۰۲۰: ۲). یوآن و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود بیان داشته‌اند که فروتنی رهبر به عنوان یک ویژگی رفتاری با فرایند مشارکت خلاق منابع انسانی ارتباط مثبت و معنادار دارد. همچنین ایکساوکی و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، در پژوهش خود به این نتیجه

1. Anggarwati & Eliyana
2. Yuan et al
3. Xiaoki et al

دست یافته‌اند که فروتنی رهبر به‌عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر برای ارتقاء عملکرد خلاق منابع انسانی شناسایی شده است. بر همین اساس فرضیه اول پژوهش بدین صورت مطرح می‌شود:

فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

با توجه به افزایش پویایی و پیچیدگی محیط، رهبری به امری دشوار مبدل شده است و رویکرد سنتی از بالا به پائین و اتخاذ تصمیمات در رأس با تغییرات زمانی تطابق ندارد. پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که رهبران باید مفهوم "مرد بزرگ" را کنار بگذارند و به علت داشتن محدودیت‌هایی در دانش و تجربیات خود در ارتباط با زیردستان از دیدگاه باز استقبال نمایند و به تأثیر زیردستان بر اثربخشی رهبری توجه ویژه‌ای داشته باشند و به سمت فروتنی رهبری پیش روند. بدین ترتیب، وقتی رهبران فروتن و متواضع باشند، محدودیت‌ها و اشتباهات خود را بپذیرند، از نقاط قوت و مشارکت زیردستان قدردانی کنند و قابلیت آموزش‌پذیری خود را نشان دهند، زیردستان ممکن است از نظر روانشناختی برای بیان ایده‌های خود احساس امنیت داشته باشند. این امر هنگامی که زیردستان، تحت هدایت رهبران فروتن باشند و ارتباط باکیفیتی بین رهبر و زیردستان برقرار باشد، مورد توجه قرار می‌گیرد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲-۳). به میزانی که تبادل بین زیردستان و رهبران فروتنی که دیدگاه‌ها و پیشنهادات جدید را می‌پذیرند و به صورت فعالانه به دنبال ارائه بازخورد هستند، بیشتر باشد، سطح ریسک ادراک شده توسط زیردستان کاهش یافته و جو ایمن از نظر روانشناختی پدیدار می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳). در این راستا، گنسالوز و بارنداو (۲۰۱۷)، نشان داده‌اند که فروتنی رهبر یک عامل پیش‌بینی کننده از امنیت روانشناختی منابع انسانی است. بر همین اساس، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فروتنی رهبر بر امنیت روانشناختی منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

ماهیت خلاقیت شامل سطح بالایی از چالش‌ها، عدم قطعیت و ریسک است، زیرا هیچ تضمینی برای تبدیل ایده‌های جدید به نتایج مطلوب وجود ندارد. علاوه بر این، ممکن است ایده‌های مطرح شده توسط رهبران مورد تشویق و پذیرش قرار نگیرند. بنابراین، محیط کاری که برای بیان پیشنهادات و اندیشه‌های جدید ایمن باشد از آنجا که در راستای افزایش تمایل و انگیزه منابع انسانی برای خلاقیت مؤثر است، بسیار مهم است. به‌طور خاص، در یک محیط کاری ایمن از نظر روانشناختی، منابع انسانی بیشتر ریسک می‌کنند و ایده‌های جدید را بیان می‌کنند؛ زیرا درک جو ایمن به آنها امکان می‌دهد بر اضطراب و ترس ناشی از شکست غلبه کنند. در مقابل، وجود محیط ناامن روانشناختی باعث ایجاد حالت تدافعی در منابع انسانی و عدم بروز خلاقیت و پیامدهای خلاق در محیط کاری می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳). به‌طور کلی، درک جو ایمن در محیط کاری، به‌نوبه خود ممکن است خلاقیت زیردستان و داشتن عملکرد خلاق منابع انسانی را تشویق کند (وانگ و همکاران: ۲۰۱۸: ۳). احمد و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافته‌اند که امنیت روانشناختی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد خلاق نقش میانجی دارد. بدین ترتیب، فرضیه سوم پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

امنیت روانشناختی بر عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

فروتنی یا تواضع به‌عنوان یک ویژگی رفتاری برای رهبران، نشان‌دهنده فضیلت ذاتی و نشانه‌ای از شخصیت پایدار است که شامل جنبه‌ها و گرایش‌های رفتاری خاص است. به‌دیگر بیان، تواضع به‌عنوان یک خصیصه، جهت‌گیری یا گرایش و یک نگرش فوق‌العاده در نظر گرفته می‌شود. فروتنی رهبر منجر به این می‌شود که وی بر خودمحوری و تمرکز بر خود تأکید نکند و ترجیح می‌دهد که در میان جمعیت برجسته نباشد و بتواند ویژگی‌ها و توانایی‌های دیگران را مورد ارزیابی قرار دهد و بر دیگران هم توجه و تمرکز لازم را داشته باشد (گنسالوز و بارنداو، ۲۰۱۷: ۴). ویژگی‌ها و رفتارهای متفاوت به نمایش گذاشته شده در

فروتنی و تواضع رهبر می‌تواند به توسعه خلاقیت و پیامدهای خلاقانه منابع انسانی کمک نماید (گنسالوز و بارنداو، ۲۰۱۷: ۷). وانگ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود به این مطلب اشاره داشته‌اند که فروتنی و تواضع رهبر بر خودکارآمدی خلاق تیم تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر همین اساس، فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فروتنی رهبر بر خودکارآمدی خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

طبق مطالعات انجام شده، سطح بالای خلاقیت کارکنان در محیط کاری بیشتر توسط افرادی حاصل می‌شود که خودکارآمد هستند زیرا آنها به صورت فعالانه راه‌حل‌های خلاقانه را آغاز می‌کنند و از این فعالیت‌ها لذت می‌برند و به آن ادامه می‌دهند (وادی و همکاران، ۲۰۲۰: ۴). بسیاری از پژوهشگران استدلال کرده‌اند که خودکارآمدی خلاق به معنای باور افراد در مورد توانایی آنها برای ایجاد پیامدهای خلاقانه، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین محرک‌های عملکرد خلاق منابع انسانی شناخته شده است. به عبارت دیگر، انتظار می‌رود که خودکارآمدی خلاق بر عملکرد خلاق تأثیر داشته باشد زیرا "نیروی درونی و پایداری" را منعکس می‌نماید که افراد را به مقاومت در مقابل چالش کار خلاق ترغیب می‌کند (والومبوا و همکاران، ۲۰۱۸: ۱). انتظار می‌رود که منابع انسانی ماهر و شایسته دارای سطح بالایی از خودکارآمدی باشند که برای بهبود و ارتقاء سطح عملکرد خلاق منابع انسانی ضروری است (عبداله و همکاران، ۲۰۱۷: ۸). در این راستا، عبداله و همکاران (۲۰۱۷)، بیان داشته‌اند که خودکارآمدی خلاق در ارتباط بین هویت سازمانی و عملکرد خلاق نقش میانجی دارد. بر همین اساس، فرضیه پنجم پژوهش بدین صورت مطرح می‌شود:

خودکارآمدی خلاق بر عملکرد خلاق منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

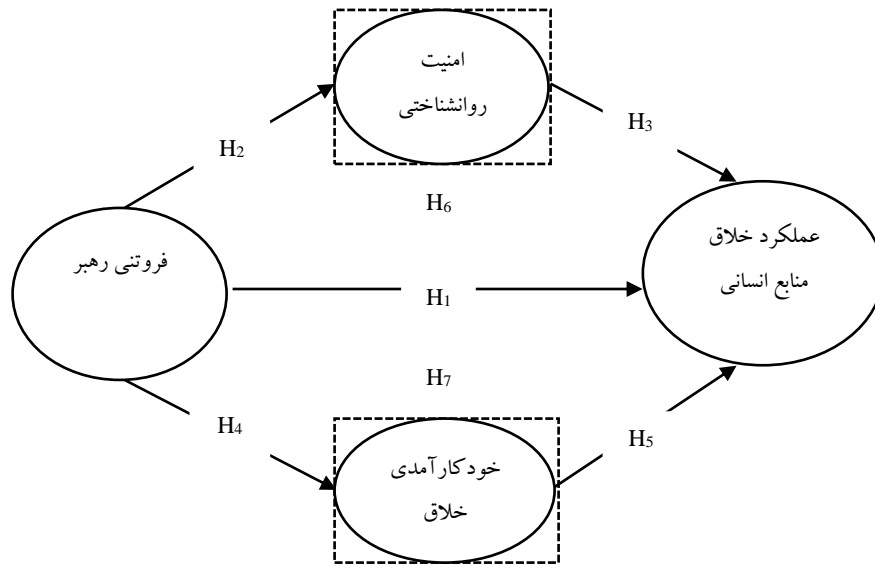
با توجه به چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش دو فرضیه دیگر در پژوهش که در برگیرنده متغیرهایی است که در مدل مفهومی نقش میانجی دارند به صورت زیر مطرح می‌شود:

فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی از طریق نقش میانجی امنیت روانشناختی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی از طریق نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

تحلیل مسیر مدل پژوهش

چارچوب نظری، خاستگاه و تبیین‌کننده روابط مدل‌های مفهومی در پژوهش‌های کمی است. پس از کنکاش مبانی نظری در حوزه عملکرد خلاق منابع انسانی بر تئوری‌هایی متمرکز شده‌ایم که از چارچوبی قوی برخوردار هستند. به عبارتی عوامل شناسایی شده جهت تدوین مدل پژوهش در دوبخش مورد توجه محققین قرار داشت. اول آنکه تئوری‌هایی وارد مدل شود که از حیث نظری دارای ادبیات غنی است. به عبارتی به دلیل ماهیت و رویکرد پژوهش روابط متغیرها دارای مبنای تئوریک باشد و دوم آنکه به لحاظ بومی‌سازی و هنجارسازی با شرایط فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه آماری پژوهش (شرکت‌های دانش‌بنیان ایران) که مدل در آن مورد اعتبارسنجی تجربی شده است، موضوعیت داشته و همگن باشد. از این رو متغیرهایی چون فروتنی رهبر، امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق به‌عنوان سازه‌هایی که می‌توانند واریانس سازه عملکرد خلاق منابع انسانی را پیش‌بینی کنند وارد مدل پژوهش شده و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شکل ۱ نشان دهنده روابط تئوریک و مدل مفهومی پژوهش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

بر اساس پارادایم‌شناسی، پژوهش حاضر در حیطه پارادایم‌های اثبات‌گرا قرار دارد و رویکرد آن قیاسی است. پژوهش حاضر بر اساس ماهیت جمع‌آوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های میدانی و پیمایشی قرار می‌گیرد. این پژوهش به تبیین وضعیت مدل و اعتباریابی روابط تئوری‌ها در شرکت‌های دانش‌بنیان می‌پردازد و از این جهت دارای استراتژی پژوهش توصیفی است. همچنین، از نظر زمان جزء پژوهش‌های مقطعی و از حیث هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد و از نتایج آن می‌توان در شرکت‌های دانش‌بنیان بهره گرفت. جامعه آماری پژوهش شرکت‌های دانش‌بنیان استان لرستان است. سطح تحلیل نمونه پژوهش فرد و جامعه هدف نمونه پژوهش مدیران است. نمودار مربوط به تعیین حجم نمونه در شکل ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش

ویژگی	ابعاد	درصد فراوانی	ویژگی	ابعاد	درصد فراوانی	ویژگی	ابعاد	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۴٪	وضعیت	مجرد	۲۹٪	سمت	مدیر	۱۷٪
	مرد	۸۶٪	تأهل	متأهل	۷۱٪	شغلی	کارمند	۸۳٪
	کمتر از ۱	۳٪	دیپلم	دیپلم	۴٪	کمتر از ۳۰	کمتر از ۳۰	۱۸٪
سابقه خدمت (سال)	۱-۵	۱۸٪	لیسانس	لیسانس	۲۳٪	۳۰-۴۰	۳۰-۴۰	۲۰٪
	۶-۱۰	۲۸٪	تحصیلات	ارشد	۴۶٪	رده سنی	۴۱-۵۰	۴۰٪
	بیشتر از ۱۰	۵۱٪	دکتری	دکتری	۲۷٪	بیشتر از ۵۰	بیشتر از ۵۰	۲۲٪

بر اساس نتایج تحلیل توصیفی که در جدول ۱ ارائه شده است، ۱۴ درصد از شرکت‌کنندگان زن و ۸۶ درصد مرد هستند. از نظر وضعیت تأهل، ۲۹ درصد از شرکت‌کنندگان مجرد و ۷۱ درصد از آنان متأهل بوده‌اند. همچنین، بر اساس سابقه خدمت ۳ درصد از شرکت‌کنندگان از سابقه کمتر از یک سال، ۱۸ درصد از آنان از سابقه بین ۱ تا ۵ سال، ۲۸ درصد دارای سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال و ۵۱ درصد نیز از سابقه بیشتر از ده سال برخوردار بوده‌اند. به علاوه، ۲۳ درصد از شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۶ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۲۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. به لحاظ سمت شغلی ۱۷ درصد از اعضای نمونه مدیر و ۸۳ درصد از آنان کارمند هستند. در نهایت بر اساس رده سنی، ۱۸ درصد اعضای نمونه کمتر از ۳۰ سال، ۲۰ درصد بین ۳۰ تا ۴۰، ۴۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ و ۲۲ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش موجود پرسشنامه استاندارد با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. اطلاعات مربوط به هر پرسشنامه از قبیل تعداد گویه‌ها، سؤالات، منبع پرسشنامه در جدول ۲ قابل رؤیت است.

جدول ۲. مشخصات ابزار اندازه گیری پژوهش

منبع پر سشنامه	گویه‌ها (سؤالات)	تعداد گویه‌ها	متغیر
کیان و همکاران (۲۰۲۰)	<p>زمانی که در شرکت رهبر نمی‌داند کاری را چگونه انجام دهد، به آن اعتراف می‌کند. در صورتی که دیگر اعضای شرکت نسبت به رهبر در مواردی مهارت و دانش بیشتری داشته باشند، رهبر آن را تصدیق می‌کند.</p> <p>رهبر شرکت، تمایل به یادگیری از دیگران را نشان می‌دهد.</p> <p>هنگامی که رهبر در شرکت دچار اشتباه شود آن را می‌پذیرد.</p> <p>رهبر در شرکت نسبت به نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارد.</p> <p>رهبر در شرکت نسبت به دریافت بازخورد از دیگران اهمیت قائل است، حتی اگر بازخورد انتقادی باشد.</p> <p>رهبر به نقاط قوت اعضای شرکت توجه می‌کند</p> <p>رهبر از نقاط قوت افراد در شرکت تعریف و تمجید می‌نماید</p> <p>رهبر سعی بر این دارد تا از کمک‌ها و مشارکت‌های منحصربفرد افراد در شرکت قدردانی نماید.</p>	۱۱	فروتنی رهبر
احمد و همکاران (۲۰۱۸)	<p>رهبر در شرکت نسبت به مشاوره دیگران از خود آمادگی نشان می‌دهد.</p> <p>رهبر شرکت از ایده‌های دیگران استقبال می‌کند.</p> <p>افراد در شرکت می‌توانند مسائل و مشکلات سخت را مطرح کنند.</p> <p>افراد این شرکت دیگران را به دلیل متفاوت بودن طرد نمی‌کنند.</p> <p>ریسک کردن در این شرکت بی‌خطر است.</p> <p>درخواست کمک از دیگران در شرکت سهل است.</p> <p>هیچ کس در شرکت به گونه‌ای عمل نمی‌کند که تلاش‌های دیگری را تضعیف کند.</p> <p>وقتی با مشکلی در شرکت روبه‌رو می‌شوم، معمولاً چندین راه‌حل پیدا می‌کنم.</p> <p>وقتی با مشکلی در شرکت روبه‌رو می‌شوم، معمولاً چندین راه‌حل جدید و منحصربفرد پیدا می‌کنم.</p>	۵	امینت روانشناختی
وانگ و همکاران (۲۰۱۹)	<p>می‌توانم موقعیت‌های پیش‌بینی نشده در شرکت را مدیریت کنم.</p> <p>منبع خوبی از ایده‌های بسیار خلاقانه برای شرکت هستم.</p>	۳	خودکارآمدی خلاق
سان و همکاران (۲۰۲۰)	<p>در انجام کار و وظایف در شرکت، ابتکار عمل از خود نشان می‌دهم.</p> <p>راه‌ها و روش‌های نسبتاً جدیدی را برای انجام کارها در شرکت پیشنهاد می‌هم.</p> <p>می‌توانم ایده‌های قبلی مرتبط با کار را به واسطه روش‌های جدید و مناسب در شرکت بکار گیرم.</p> <p>برای تطبیق و سازگاری با ایده‌ها و کارهایی که در شرکت وجود داشته‌اند، توانا هستم.</p> <p>به راحتی می‌توانم فرایندهای کاری قبلی را متناسب با نیازهای فعلی شرکت تغییر دهم.</p>	۶	عملکرد خلاق

یافته‌های پژوهش

پس از تبیین ابزار سنجش متغیرها، در جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها به متخصصان مراجعه شد. از طریق نظرسنجی از متخصصان، روایی محتوای ابزار گردآوری داده‌ها تأیید شد. یکی از مهم‌ترین بخش‌ها در مدلسازی معادلات ساختاری واریانس‌محور، مدل اندازه‌گیری پژوهش است. مدل اندازه‌گیری پژوهش از دو بخش روایی سازه و پایایی تشکیل شده است. بدین ترتیب، در ادامه به بررسی شاخصه‌های آماری و انجام آزمون‌های روایی سازه و پایایی پرداخته شده است. روایی سازه از طریق بررسی روایی همگرا و روایی واگرا انجام شد. روایی همگرا نشان‌دهنده همبستگی بین سؤالات یک متغیر به صورت منفرد است، در حالی که روایی واگرا بیان می‌کند که بین سؤالات هر متغیر با سؤالات دیگر متغیرها همبستگی وجود ندارد بلکه واگرایی حاکم است.

روایی سازه مدل پژوهش

روایی همگرا نشان از وجود همبستگی انعکاسی مدل پژوهش دارد. لذا در این بخش مبادرت به آزمون AVE کردیم که این شاخص باید بیش از ۰/۵ باشد و همچنین پایایی ترکیبی باید بزرگتر از AVE باشد.

جدول ۳. آزمون روایی همگرا

سازه	پایایی اشتراکی (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	CR>AVE
فروتنی رهبر	۰/۵۰۱	۰/۹۱۶	تأیید
امنیت روانشناختی	۰/۵۹۹	۰/۸۸۱	تأیید
خودکارآمدی خلاق	۰/۶۹۹	۰/۸۷۴	تأیید
عملکرد خلاق	۰/۷۲۲	۰/۹۴۰	تأیید

مطابق با جدول فوق ضرایب AVE برای هر چهار متغیر بیش از ۰/۵ است و بر این اساس روایی همگرا تأیید می‌شود و همچنین همانطور که مشاهده می‌کنید ضرایب CR بیش از AVE است.

برای بررسی روایی واگرا از آزمون‌های بارهای عرضی، HTMT و فورنل- لارکر استفاده کرده‌ایم. در آزمون بارهای عرضی باید ضرایب بارهای عاملی سنجه‌های هر متغیر نسبت به ضرایب بارهای عاملی دیگر متغیرهای متناظر خود به میزان ۰/۱ بزرگتر باشد. نتایج حاصل از آیین آزمون در جدول ۴، قابل مشاهده است.

جدول ۴. آزمون بارهای عرضی

گروه‌ها	فروتنی رهبر	امنیت روانشناختی	خودکارآمدی خلاق	عملکرد خلاق
LH1	۰/۶۴۹	۰/۶۱۳	۰/۵۱۱	۰/۵۸۹
LH2	۰/۷۷۶	۰/۴۱۱۰	۰/۳۸۸	۰/۳۵۹
LH3	۰/۷۹۸	۰/۳۶۴	۰/۳۱۰	۰/۳۵۷
LH4	۰/۷۷۴	۰/۲۹۸	۰/۳۰۷	۰/۴۳۱
LH5	۰/۷۷۸	۰/۴۵۶	۰/۳۹۷	۰/۴۵۵
LH6	۰/۷۸۱	۰/۴۱۲	۰/۳۸۵	۰/۴۳۵
LH7	۰/۷۸۱	۰/۳۰۷	۰/۳۴۵	۰/۴۰۳
LH8	۰/۶۱۵	۰/۳۲۱	۰/۱۷۳	۰/۳۴۴
LH9	۰/۶۵۴	۰/۲۳۴	۰/۲۷۸	۰/۲۷۶
LH10	۰/۵۶۸	۰/۱۸۵	۰/۰۹۰	۰/۲۴۸
LH11	۰/۵۴۹	۰/۱۲۸	۰/۲۰۱	۰/۲۲۷
PS1	۰/۳۲۷	۰/۷۸۱	۰/۶۱۰	۰/۴۹۳
PS2	۰/۴۵۵	۰/۸۲۶	۰/۶۴۱	۰/۵۴۰
PS3	۰/۴۴۲	۰/۷۹۹	۰/۶۰۳	۰/۴۸۱
PS4	۰/۴۳۵	۰/۷۹۹	۰/۵۷۲	۰/۷۳۳
PS5	۰/۳۶۰	۰/۶۵۱	۰/۳۳۴	۰/۶۳۴
CSE1	۰/۳۶۹	۰/۵۱۴	۰/۷۵۳	۰/۵۴۲
CSE2	۰/۴۴۰	۰/۶۳۵	۰/۹۲۱	۰/۵۸۰
CSE3	۰/۳۸۰	۰/۶۳۲	۰/۸۲۵	۰/۵۵۰
CP1	۰/۴۰۹	۰/۶۶۴	۰/۵۶۲	۰/۸۲۱
CP2	۰/۴۷۰	۰/۵۸۷	۰/۵۵۷	۰/۸۵۴
CP3	۰/۴۵۴	۰/۶۶۷	۰/۵۲۶	۰/۸۷۷
CP4	۰/۴۸۸	۰/۶۴۳	۰/۵۶۱	۰/۸۶۱
CP5	۰/۵۱۴	۰/۶۳۹	۰/۵۵۵	۰/۸۲۹
CP6	۰/۵۳۷	۰/۶۷۹	۰/۶۳۵	۰/۸۵۶

همان طور که در جدول قابل مشاهده است ضرایب بارهای عاملی متغیرها حداقل به میزان ۰/۱ از اعداد متناظر خود بزرگتر است و نشان از واگرایی در مدل اندازه گیری دارد. همچنین آزمون HTMT به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های روایی و اگر معرفی شد. در واقع HTMT تکامل یافته از آزمون فورنل- لارکر است که نشان می دهد سنجه های پژوهش به صورت تک تک از سنجه های دیگر متغیرها مجزاست و روایی و اگر دارد. بر اساس این آزمون ضرایب متناظر دو متغیر غیرهم نام باید ضریبی کمتر از یک باشد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵، قابل مشاهده است.

جدول ۵. آزمون HTMT

سازه	فروتنی رهبر	امنیت روانشناختی	خودکارآمدی خلاق
فروتنی رهبر			
امنیت روانشناختی	۰/۷۸۷		
خودکارآمدی خلاق	۰/۸۵۰	۰/۸۸۸	
عملکرد خلاق	۰/۵۷۹	۰/۵۱۸	۰/۵۴۷

بر اساس جدول فوق مشاهده می شود ضریب دو متغیر متناظر غیرهم نام در این پژوهش کمتر از یک است و بدین ترتیب آزمون دوم روایی و اگر ای مدل اندازه گیری نیز تأیید شده است. سومین آزمون برای بررسی روایی مدل اندازه گیری، آزمون فورنل- لارکر است که بر اساس آن باید ضرایب قطر اصلی جدول یا ضرایب دو متغیر هم نام از ضرایب متناظر خود بزرگتر باشد تا مدل دارای روایی و اگر باشد. نتایج این آزمون در جدول ۶، قابل مشاهده است.

جدول ۶. آزمون فورنل- لارکر

سازه	عملکرد خلاق	خودکارآمدی خلاق	امنیت روانشناختی	فروتنی رهبر
عملکرد خلاق	۰/۸۵۰			
خودکارآمدی خلاق	۰/۶۶۷	۰/۸۳۶		
امنیت روانشناختی	۰/۷۶۲	۰/۷۱۲	۰/۷۷۴	
فروتنی رهبر	۰/۵۶۴	۰/۴۷۶	۰/۵۲۸	۰/۷۰۸

بر اساس خروجی در جدول فوق ملاحظه می‌شود ضرایب دو متغیر هم‌نام یا قطر اصلی جدول فورنل و لارکر از سطر و ستون خود بزرگتر است، لذا مطابق با دیدگاه فورنل و لارکر متغیرها دارای روایی و اگر هستند.

پایایی مدل پژوهش

پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از طریق ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی اسپیرمن و ضریب پایایی ترکیبی و ضریب پایایی اشتراکی مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن و ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ و ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ مورد قبول است. نتایج حاصل از بررسی پایایی پرسشنامه در جداول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. آزمون‌های پایایی مدل اندازه‌گیری

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی اسپیرمن	پایایی ترکیبی	پایایی اشتراکی
فروتنی رهبر	۰/۹۰۱	۰/۹۲۲	۰/۹۱۶	۰/۵۰۱
امنیت روانشناختی	۰/۸۳۱	۰/۸۳۶	۰/۸۸۱	۰/۵۹۹
خودکارآمدی خلاق	۰/۷۸۰	۰/۷۸۷	۰/۸۷۴	۰/۶۹۹
عملکرد خلاق	۰/۹۲۳	۰/۹۲۴	۰/۹۴۰	۰/۷۲۲

بر اساس نتایج موجود در جدول بالا می‌توان اظهار داشت که پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش مورد تأیید است.

تحلیل مدل اندازه‌گیری و بررسی فرضیات پژوهش

بعد از بررسی و تأیید روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس‌محور و از نرم‌افزار smart pls3 به‌دلیل پیچیده بودن مدل و به‌منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss19 استفاده شده است. به‌طور کلی رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو بخش تشکیل شده است: ۱. تحلیل عاملی تأییدی: اشاره به رابطه بین متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان را دارد که به نتایج آن تحلیل عاملی تأییدی می‌گویند. ۲. تحلیل مسیر: روابط علی بین متغیرهای مکنون را مشخص می‌کند و تأثیرات علی و میزان واریانس تبیین شده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

به‌منظور بررسی تناسب گویه‌ها برای سنجش سازه‌های پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در صورتی که بارهای عاملی برای هر سازه بیشتر از ۰/۶ باشد حاکی از آن است که گویه‌ها برای سنجش سازه‌ها مناسب هستند. بارهای عاملی مربوط به سازه‌های پژوهش در جدول ۸ ارائه شده است.



جدول ۸. بارهای عاملی سازه‌های پژوهش

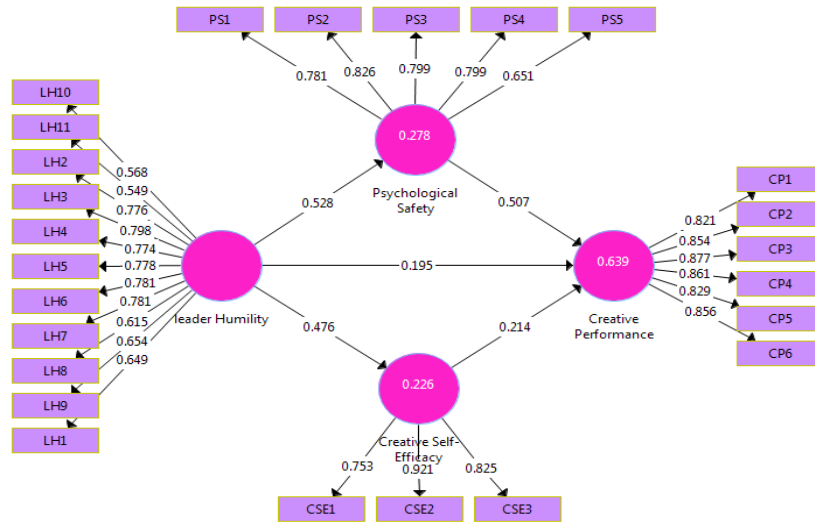
عامل	گویه‌ها	بار عاملی	عامل	گویه‌ها	بار عاملی
	PS1	۰/۷۸۱		LH1	۰/۶۴۹
	PS2	۰/۸۲۶		LH2	۰/۷۷۶
	PS3	۰/۷۹۹	امنیت روانشناختی	LH3	۰/۷۹۸
	PS4	۰/۷۹۹		LH4	۰/۷۷۴
	PS5	۰/۶۵۱		LH5	۰/۷۷۸
	CP1	۰/۸۲۱		LH6	۰/۷۸۱
	CP2	۰/۸۵۴		LH7	۰/۷۸۱
	CP3	۰/۸۷۷	عملکرد خلاق	LH8	۰/۶۱۵
	CP4	۰/۸۶۱		LH9	۰/۶۵۴
	CP5	۰/۸۲۹		LH10	۰/۶۰۰
	CP6	۰/۸۵۶		LH11	۰/۶۰۰
				CSE1	۰/۷۵۳
				CSE2	۰/۹۲۱
				CSE3	۰/۸۲۵

فروتنی رهبر

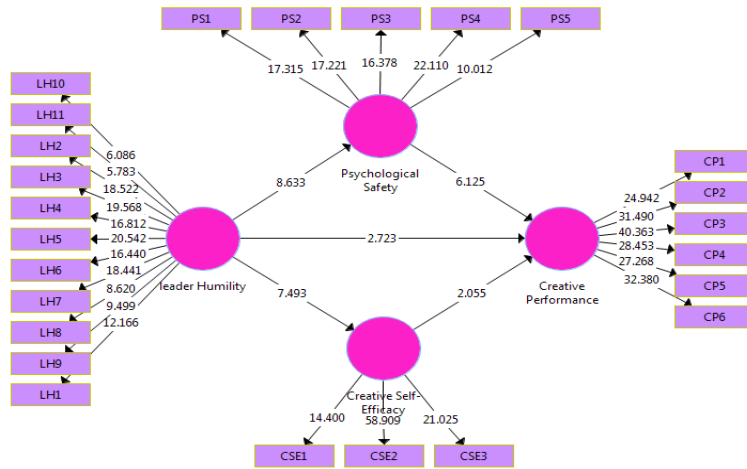
خودکارآمدی خلاق

با توجه به مندرجات در جدول فوق، از آنجا که بارهای عاملی برای هر سازه بیشتر از ۰/۶ است، پس گویه‌ها برای سنجش سازه‌ها مورد تأیید هستند. در ادامه مدل‌های تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیات در دو حالت استاندارد و معناداری در شکل‌های ۳ و ۴ ارائه شده است.





شکل ۳. مدل ساختاری در حالت استاندارد



شکل ۴. مدل ساختاری در حالت معناداری



نتایج آزمون فرضیات پژوهش در جدول ۹، نشان داده شده است. با توجه به اشکال ۳ و ۴، برای همه فرضیات ضریب استاندارد (ضریب مسیر) مثبت و آماره t بیشتر از $1/96$ است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد همه فرضیات تأیید می‌شوند.

جدول ۹. نتایج حاصل از آزمون فرضیات

مسیر	نوع تأثیر	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه
فروتنی رهبر ← عملکرد خلاق	مستقیم	۲/۷۲۳	۰/۱۹۵	تأیید فرضیه
فروتنی رهبر ← امنیت روانشناختی	مستقیم	۸/۶۳۳	۰/۵۲۸	تأیید فرضیه
امنیت روانشناختی ← عملکرد خلاق	مستقیم	۶/۱۲۵	۰/۵۰۷	تأیید فرضیه
فروتنی رهبر ← خودکارآمدی خلاق	مستقیم	۷/۴۹۳	۰/۴۷۶	تأیید فرضیه
خودکارآمدی خلاق ← عملکرد خلاق	مستقیم	۲/۰۵۵	۰/۲۱۴	تأیید فرضیه

بر اساس نتایج آزمون فرضیات در جدول شماره ۹، نتایج پژوهش به شرح زیر است: فرضیه ۱: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای فروتنی رهبر و عملکرد خلاق برابر با $0/195$ است که مقداری مثبت است و همچنین مقدار آماره t برابر با $2/723$ است که از عدد $1/96$ بزرگتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان نمود که بین فروتنی رهبر و عملکرد خلاق رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای فروتنی رهبر و امنیت روانشناختی برابر با $0/528$ است که مقداری مثبت است و همچنین مقدار آماره t برابر با $8/633$ است که از عدد $1/96$ بزرگتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان نمود که بین فروتنی رهبر و امنیت روانشناختی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و در نتیجه فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای امنیت روانشناختی و عملکرد خلاق برابر با $0/507$ است که مقداری مثبت است و همچنین آماره t برابر با $6/125$ است که از عدد $1/96$

بزرگتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان نمود که بین امنیت روانشناختی و عملکرد خلاق رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد و در نتیجه فرضیه سوم تأیید می شود. فرضیه ۴: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای فروتنی رهبر و خودکارآمدی خلاق برابر با ۰/۴۷۶ است که مقداری مثبت است و همچنین آماره t برابر ۷/۴۹۳ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان نمود که بین فروتنی رهبر و خودکارآمدی خلاق رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد و در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می شود.

فرضیه ۵: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای خودکارآمدی خلاق و عملکرد خلاق برابر با ۰/۲۱۴ است که مقداری مثبت است و همچنین آماره t برابر ۲/۰۵۵ است که از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان نمود که بین خودکارآمدی خلاق و عملکرد خلاق رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد و در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می شود.

تحلیل متغیرهای میانجی

در رابطه با تصمیم گیری در خصوص فرضیه ششم و هفتم پژوهش، یعنی بررسی نقش میانجی متغیرهای امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق در ارتباط بین فروتنی رهبر و عملکرد خلاق از آزمون سوبل استفاده می شود. در آزمون سوبل مقدار z -value از طریق رابطه زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن قدرمطلق این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{2z}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{2z} \times s_{b2})}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است.

همچنین در این پژوهش برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از روش VAF^1 بهره گرفته شده است و مقداری بین صفر تا یک را در برمی‌گیرد که هر چه این مقدار به عدد یک نزدیک‌تر باشد، حاکی از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی است. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد. a مقدار تأثیر متغیر مستقل بر میانجی، b مقدار تأثیر متغیر میانجی بر وابسته و c مقدار تأثیر متغیر مستقل بر وابسته است. اگر ارزش VAF بیش از ۸۰ درصد باشد، بیانگر نقش میانجی کامل است و در صورتی که ارزش آن بین ۲۰ درصد تا ۸۰ درصد باشد، نقش میانجی جزئی است و اگر ارزش آن کمتر از ۲۰ درصد باشد به منزله این است که نقش میانجی‌گری وجود ندارد.

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

بر اساس دو فرمول فوق‌الذکر، مقدار معناداری و ضریب مسیر برای فرضیات ششم و هفتم محاسبه می‌کنیم.

فرضیه ۶: فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی از طریق نقش میانجی امنیت روانشناختی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

$$a = 0.528 \quad b = 0.507 \quad S_a = 0.060 \quad S_b = 0.080$$

$$Z\text{-value} = \frac{0.528 \times 0.507}{\sqrt{(0.257049 \times 0.0036) + (0.278784 \times 0.0064) + (0.0036 \times 0.0064)}} = \frac{0.267696}{0.0522746019} = 5.121$$

1. Variance Accounted for (indirect effect/ total effect)

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = \frac{0.528 \times 0.507}{(0.528 \times 0.507) + 0.195} = 0.578$$

در ارتباط با فرضیه ششم از آنجا که ضریب مسیر ۰/۵۷۸ و مقدار معناداری ۵/۱۲۱ و بیشتر از ۱/۹۶ است می‌توان بیان نمود که فرضیه ششم تأیید شده است. در نتیجه، ۰/۵۷۸ درصد از اثر کل فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق از طریق امنیت روانشناختی تبیین می‌شود و امنیت روانشناختی نقش متغیر میانجی جزئی را دارد.

فرضیه ۷: فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق منابع انسانی از طریق نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد.

$$a = 0.476 \quad b = 0.214 \quad S_a = 0.069 \quad S_b = 0.099$$

$$Z\text{-value} = \frac{0.476 \times 0.214}{\sqrt{(0.045796 \times 0.00370881) + (0.226576 \times 0.009801) + (0.004761 \times 0.009801)}} = \frac{0.101864}{0.0493678296} = 2.063$$

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = \frac{0.476 \times 0.214}{(0.476 \times 0.214) + 0.195} = 0.343$$

در ارتباط با فرضیه هفتم از آنجا که ضریب مسیر ۰.۳۴۳ و مقدار معناداری ۲/۰۶۳ است می‌توان بیان نمود که فرضیه هفتم تأیید شده است. در نتیجه، ۰/۳۴۳ درصد از اثر کل فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق از طریق خودکارآمدی خلاق تبیین می‌شود و خودکارآمدی خلاق نقش متغیر میانجی جزئی را دارد.

برازش مدل پژوهش

برای تعیین برازش مدل پژوهش اقدام به آزمون کیفیت اندازه‌گیری مدل نموده‌ایم. این آزمون جایگزین شاخص‌های نیکویی و برازش در معادلات ساختاری کوواریانس‌محور است. نتایج این آزمون در جدول ۱۰، قابل مشاهده است.

جدول ۱۰. کیفیت مدل پژوهش

ضرایب کیفیت	سازه
۰/۴۲۷	عملکرد خلاق
۰/۳۸۲	خودکارآمدی خلاق
۰/۳۶۱	امنیت روانشناختی

از آنجا که این ضرایب برای متغیرها بیشتر از ۰/۳۵ است نشان‌دهنده این است که برازش مدل پژوهش در سطح قوی تأیید می‌شود.

همچنین به بررسی ضریب تشخیص (R^2) برای میزان حل مسئله پرداخته‌ایم. مقدار این شاخص بین صفر تا یک متغیر است و دقت پیش‌بینی مسأله پژوهش را از طریق اثر متغیر برونزا بر متغیر دورنزا را نشان می‌دهد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ بیانگر مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تشخیص هستند. این ضریب برای پژوهش فعلی مقداری معادل ۰/۶۳ بوده است که بیان می‌دارد مسأله پژوهش یعنی عملکرد خلاق توسط متغیرهای برونزا در سطح متوسط پیش‌بینی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق با نقش میانجی امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق در شرکت‌های دانش‌بنیان انجام شده است. نتایج پژوهش به تفکیک هر فرضیه مبین آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فروتنی رهبر بر عملکرد خلاق تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می‌دهد وجود رهبران فروتن در شرکت‌های دانش‌بنیان باعث می‌شود که عملکرد خلاق منابع انسانی نیز افزایش یابد. این چنین رهبرانی با نگرشی فروتنانه به‌واسطه تشویق و ترغیب زیردستان، و ارائه راهنمایی‌های واضحی برای کارکنان در راستای کسب ایده‌های جدید و مفید بیشتری برای عملکرد بهتر،

زمینه بروز و ظهور عملکرد خلاق را در شرکت‌های دانش‌بنیان توسط منابع انسانی شکل می‌دهند. نتیجه حاصل از فرضیه اول با نتیجه پژوهش ایکسیااوکی و همکاران (۲۰۲۱) همگرایی دارد. وجه اشتراک فرضیه اول با فرضیه مطرح شده بدین صورت است که فروتنی رهبری منجر به عملکرد خلاق می‌شود. دیگر نتیجه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیانگر ارتباط مثبت و معنادار فروتنی رهبر و امنیت روانشناختی است. بر اساس این نتیجه می‌توان اذعان داشت که رهبران فروتن و رفتارهای متمایز آنان از قبیل تسهیل ارتباط، پذیرش محدودیت و خطاهای خود، عدم توانایی برای پاسخگویی به هر سؤال و چالشی، در نظر داشتن شکست به‌عنوان فرصتی برای بهبود و یادگیری، فراخوانی اعضای برای بیان نظرات و دیدگاه‌ها و پیشنهادات، محیطی را در شرکت‌های دانش‌بنیان برای منابع انسانی ایجاد می‌کند که امنیت روانشناختی را به ارمغان می‌آورد. نتیجه این فرضیه نیز با نتیجه پژوهش گسالوز و برانداو (۲۰۱۷) همگرایی دارد. وجه تشابه فرضیات بدین صورت است که فروتنی رهبر باعث افزایش امنیت روانشناختی می‌شود. فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد حاکی از این است که امنیت روانشناختی بر عملکرد خلاق تأثیر مثبت و معنادار دارد. بدیهی است در صورتی که کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان احساس قوی از امنیت روانشناختی را درک کنند، منابع انسانی در چنین محیطی احساس خطر و ریسک ندارند و به‌صورت آزادانه ایده‌هایشان را مطرح می‌کنند و مشارکت و همکاری بیشتری برای عملکرد خلاق خواهند داشت. نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش احمد و همکاران (۲۰۱۸) همگرایی دارد. وجه اشتراک این نتایج بدین صورت تبیین می‌شود که وجود امنیت روانشناختی باعث افزایش عملکرد خلاق منابع انسانی خواهد شد. همچنین فرضیه چهارم پژوهش نشان‌دهنده این است که فروتنی رهبر بر خودکارآمدی خلاق منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بدین ترتیب می‌توان بیان داشت که برخورداری از خصیصه و ویژگی تواضع و فروتنی برای رهبر در شرکت‌های دانش‌بنیان بر باور منابع انسانی در ارتباط با توانایی‌هایشان برای انجام وظیفه اثر می‌گذارد و بااعتماد به نفس وظایف محوله را انجام

می‌دهند. نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش ماو و همکاران (۲۰۱۸) همگرایی دارد و وجه اشتراک این نتایج به این صورت بیان می‌شود که فروتنی رهبر باعث افزایش خودکارآمدی خلاق منابع انسانی می‌شود. در فرضیه پنجم پژوهش نیز تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی خلاق بر عملکرد خلاق تأیید شد. بر این اساس در شرکت‌های دانش‌بنیان در صورتی که منابع انسانی با خودکارآمدی خلاق بالاتر تمایل به پذیرش چالش‌ها برای انجام فعالیت‌ها و اقدامات بر اساس شیوه‌های جدید و خلاقانه دارند و این موجب عملکرد خلاقانه منابع انسانی می‌شود. همچنین در فرضیه ششم و هفتم نقش میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق و امنیت روانشناختی در ارتباط بین فروتنی رهبر و عملکرد خلاق منابع انسانی تأیید شده است. به عنوان یک نتیجه کلی، برخورداری از فضیلت فروتنی برای رهبران و بهره‌گیری از رهبری مرئوس‌گرا در شرکت‌های دانش‌بنیان و به دنبال آن ایجاد امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق می‌تواند به عملکرد خلاق منابع انسانی دست یابد. در ارتباط با جنبه نوآوری پژوهش نیز قابل ذکر است که اگرچه بر اساس مرور مبانی نظری ارتباط بین متغیرها به صورت جداگانه در پژوهش‌های پیشین مورد بررسی قرار گرفته‌اند اما در مطالعات انجام شده تا کنون این متغیرها در یک مدل به صورت کلی و همچنین نقش‌های میانجی امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق مورد بررسی قرار نگرفته است و از این رو پژوهش حاضر می‌تواند در جهت پر کردن این شکاف‌های علمی مفید واقع شود. همچنین، یافته‌های پژوهش می‌تواند مکانیسم جدیدی در ارتباط با خلق و پرورش عملکرد خلاق توسط رهبران ارائه نماید و با توجه به بررسی نقش‌های میانجی امنیت روانشناختی و خودکارآمدی خلاق نیز به غنی‌سازی رابطه بین فروتنی رهبر و عملکرد خلاق کمک نماید. براساس تحلیل و نتایج کسب شده پیشنهادات پژوهش در دو بخش پیشنهادات سیاستی و پیشنهادات کاربردی تدوین شده است. بر این اساس، به مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌شود:

– سازوکارهای حمایت‌های همه‌جانبه از عملکرد خلاق را در دستور کار قرار دهند و در این راستا از سیاست‌های تشویقی نظیر پاداش یا جایزه بزرگ استفاده نمایند.

- پیشنهاد می‌شود از ارتقا حرفه‌ای‌سازی شرکت غفلت نشود؛ چرا که از مهم‌ترین عوامل افزایش عملکرد خلاق، دانش پایه است که نهایتاً به حرفه‌ای‌سازی سازمان منجر خواهد شد.

- محیط سازمان در شکل‌گیری عملکرد خلاق اهمیت فراوانی دارد. لذا سیاست‌های سازمانی بایستی به گونه‌ای طراحی و عملیاتی شود که محیط درون و برون سازمانی به سمت رشد و توسعه میل پیدا کند. در چنین محیط‌های کاری عملکرد خلاق می‌تواند رخ دهد. لذا مدیران می‌بایست از طریق خط‌مشی‌گذاری‌های عمومی سازمانی برای شکل‌دهی به محیط مطلوب بهره‌گیرند.

- از جمله سیاست‌های ضروری در راه کسب عملکرد خلاق و ایجاد بستر و زمینه‌های لازم برای کاربست عوامل اثبات شده این پژوهش (خودکارآمدی خلاق، امنیت روانشناختی، فروتنی رهبر) ایجاد رضایت‌مندی است. لذا سیاست‌های حقوق و دستمزد، کارراه‌های شغلی، پیشرفت‌های فردی، ارتقاء جایگاه سازمانی از سیاست‌هایی است که ضرورت دارد مدیران شرکت به آنها توجه کرده و بر سیاست‌های اجرایی آن متمرکز شوند.

- لزوم توجه و تأکید بر حضور رهبران فروتن در محیط کاری را در اولویت قرار دهند. این قبیل از رهبران با داشتن ویژگی‌ها و خصایصی از قبیل گشودگی نسبت به منابع انسانی، زمینه بیان ایده‌ها و نظرات آنها را فراهم می‌آورند که به نوبه خود می‌توانند مهارت‌ها، دستاوردها، عملکرد و خروجی خلاقانه منابع انسانی را تقویت نمایند.

- بستر لازم برای برگزاری دوره‌ها و جلسات آموزشی در حیطه فروتنی رهبری را فراهم آورند تا ضمن آشنایی رهبران با این ویژگی‌ها، به تبیین پیامدهای مثبت آن در سطوح عملکردی کارکنان پردازند.

- رهبران و مدیران در شرکت‌های دانش‌بنیان نیاز دارند بر بهبود و توسعه خودکارآمدی خلاق منابع انسانی متمرکز شوند. در این راستا مدیران و رهبران با استفاده از تشویق و قدردانی از منابع انسانی موجب می‌شوند تا کارکنان نسبت به توانایی‌های خود باور و ایمان

داشته باشد و به خودباوری دست پیدا کنند و به تبع زمینه بروز و ظهور راه‌حل‌های جدید و منحصربه‌فرد را به ارمغان خواهد آوردند.

- در شرکت‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌شود که رهبران و مدیران بر ایجاد محیط‌کاری ایمن و وجود جوّ دوستانه توجه داشته باشند تا افراد بدون طرد و تضعیف تلاش‌های یکدیگر و نبود قضاوت، پیشنهادات و ایده‌هایشان را به صورت آزادانه بیان نمایند که در چنین عرصه‌ای نتایج و خروجی‌های خلاقانه‌ای حاصل می‌شود.

منابع و مآخذ

قبادی، لیلا؛ حبیبی کلیر، رامین فرید، ابوالفضل؛ مصرآبادی، جواد. (۱۴۰۰). تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش موفق بر خلاقیت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره ابتدایی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۱)، ۴۵-۶۶.

یاراحمدی خراسانی، علیرضا قربانی، محمود؛ فریرزی، الهام. (۱۴۰۱). تبیین ابعاد و مولفه‌های ارتقای قابلیت‌های نوآوری سازمانی با رویکرد تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲(۱)، ۲۹-۵۶.

Abdullah, M. I., Ashraf, S., & Sarfraz, M. (2017). The organizational identification perspective of CSR on creative performance: The moderating role of creative self-efficacy. *Sustainability*, 9, doi:10.3390/su9112125.

Ahmad, I., Magda, D., Shahzad, Kh. (2018). Impact of corporate social responsibility attributions on employees' creative performance: the mediating role of psychological safety. *Ethics & Behavior Journal*, <https://doi.org/10.1080/10508422.2018.1501566>.

Anggarwati, A., & Eliyana, A. (2015). The influence of creative self-efficacy towards creativity with job satisfaction as intervening variable at PT. smile island surabaya. *International Journal in Economics and Business Administration*, 3(1), 90-99.

Choi, J. N., & Malik, M. A. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward

- importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 59–74.
- Darvishmotevali, M., Altinay, A., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73: 44-54.
- Fino, E., & Sun, S. (2022). “Let us create!”: The mediating role of Creative Self-Efficacy between personality and Mental Well-Being in university students. *Personality and Individual Differences*, 188, 11-44.
- Gablan, M. R. K., Abdelaziz, M., & Leng, Ch. H. (2021). Habits of mind as predictors of creative personality: The mediation effect of creative self-efficacy and creativw environment. *Journal Penyelidikan Pendidikan*, 39, 127-146.
- Goncalves, L., & Brandao, F. (2017). The relation between leader’s humility and team creativity: the mediating effect of psychological safety and psychological capital". *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2016-1036>.
- Gong, Zh., Zhao, Z., Wang, Sh., & Yu, H. (2018). The antecedents of creative performance: A literature review and research agenda. *Advances in Social Science. Education and Humanities Research*, 246. *3rd International Conference on Politics, Economics and Law (ICPEL 2018)*.
- Hocien, Z., & Zhang, J. (2014). Autonomy support: explaining the path from leadership to employee creative performance. *Journal of Social Sciences*, 2: 417-423.
- Huang, W., Shen, J., & Yuan, Ch. (2021). How decent work affects affective commitment among chinese employees: The role of psychological safety and labor relations climate. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727211029673>.
- Ilyana, S., & Sholihin, M. (2021). The effect of incentives and leadership styles on creative performance. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 36(1): 14 – 30.
- Jeung, C. W., & Yoon, H. J. (2016). Leader humility and psychological empowerment: Investigating contingencies. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1122–1136.

- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2013). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*, 24, 1517–1538.
- Rego, A., Owens, B., Leal, S., Melo, A. I., e Cunha, M. P., Gonçalves, L., et al. (2017). How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 639–658.
- Shafait, Z., Yuming, Zh., Meyer, N., & Sroka, W. (2021). Emotional intelligence, knowledge management processes and creative performance: Modelling the mediating role of self-directed learning in higher education. *Sustainability*, 13. <https://doi.org/10.3390/su13052933>.
- Skrodzka, I. (2016). Knowledge-based economy in the European Union–Cross-country analysis. *Statistics in Transition. New Series*, 17(2), 281-294.
- Stuhlinger, M., Schmutz, J. B., Grote, G., Nicca, D., & Flury, D. (2021). To get vaccinated or not? Psychological safety as a catalyst for the alignment between individual beliefs and behavior. *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601120983964>.
- Wadei, K. A., Chenn, L., Frempong, J., Appienti, W. A. (2020). The mediation effect of ethical leadership and creative performance: A social information processing perspective. *Journal of Creative Behavior*, DOI: 10.1002/jocb.449.
- Walumbwa, F. O., Christensen-Salem, A., Hsu, I. C., & Misati, E. (2018). Creative self-efficacy and creative performance: Understanding the underlying mechanisms. *Journal Academy of Management Proceedings*, 1, 10208.
- Wang, X., Li Li, H., & Yin, H. B. (2019). Antecedents and consequences of creativity in teams: when and how leader humility promotes performance via team creativity. *Journal of Creative Behavior*. DOI: 10.1002/jocb.410.
- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). How does humble leadership promote follower creativity? The roles of psychological capital and growth need strength. *The Leadership & Organization Development Journal*, 39(4), 507–521.



- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing and follower creativity: A cross-level investigation. *Frontiers in Psychology*, doi:10.3389/fpsyg.2018.01727.
- Xiaoki, L., Jinli, X., & Jinhua, L. (2021). Linking leader humility to employee creative performance: work engagement as a mediator. *Intrnational Journal of Social Behavior and Personality*, 49(6): 1-7.
- Ye, B. H., Sun Tung, V. W., & Li, J. J., Zho, H. (2020). Leader humility, team humility and employee creative performance: The moderating roles of task dependence and competitive climate. *Tourism Management*, 81, 1-12.
- Yeh, Sh. Sh., & Huan, T. Ch. (2017). Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants. *Tourism Management*, 58, 119-131.

