

ارائه مدل ساختاری توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش: نقش خودرهبری، خلاقیت کارکنان، جو خلاقیت و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۲۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱/۲۴

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

افضل اکبری بلوطبنگان^{۲*}، پریسا مسعودیان^۳ و مهتاب بهروزی پور^۴

چکیده

زمینه و هدف: خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند به پویایی سازمان‌ها و نهادهای مختلف بخصوص آموزش و پرورش کمک نماید. از این رو پژوهش در این حیطه حائز اهمیت است و لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش با ارائه مدل ساختاری خودرهبری، خلاقیت کارکنان، جو خلاقیت و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار بود. **روش:** این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به روش تحلیل مسیر بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش (معلم، مدیران، کارکنان اداری و ...) شهرستان دهدشت در سال ۱۴۰۳ بود که از بین آن‌ها تعداد ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. همه آن‌ها پرسشنامه‌های جهت‌گیری نوآورانه و نگتادا و رایس (۲۰۰۸)، خلاقیت کارکنان لی و همکاران (۲۰۱۴)، جو خلاقیت و نگتادا و رایس (۲۰۰۸) و خود رهبری هاتون و همکاران (۲۰۱۲) را تکمیل کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزارهای SPSSV24 و AMOSV24 استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد متغیر خود رهبری با نقش میانجی‌گری جو خلاقیت (۰/۲۱۶) و خلاقیت کارکنان (۰/۳۲۳) اثر معنی‌داری بر جهت‌گیری نوآورانه داشت. همچنین جو خلاقیت با میانجی‌گری خلاقیت کارکنان (۰/۱۳۶) اثر مثبت و معنی‌داری بر جهت‌گیری نوآورانه داشت ($P < 0/01$). **نتیجه‌گیری:** در نهایت می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار است و لذا استفاده از این مدل می‌تواند به معلم، مدیران و متخصصان حوزه تعلیم و تربیت در ارتقای جو خلاقانه، خلاقیت کارکنان و در نتیجه جهت‌گیری نوآورانه در آموزش و پرورش کمک نماید. **کلمات کلیدی:** جو خلاقیت، جهت‌گیری نوآورانه، خلاقیت کارکنان، خود رهبری، آموزش و پرورش.

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان با راهنمایی نویسنده اول می‌باشد.

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه آموزشی روانشناسی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

akbariafzal@cfu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-8596-7354>

۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران.

۴. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران.

Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Presenting a Structural Model for Creativity Development and Organizational Innovation in Education: The role of Self-Leadership, Employee Creativity, Creative Climate and Innovative Orientation in the Workplace

Afzal Akbari Balootbangan (Ph.D.)^{1*} , Parisa Masoudian (Ph.D.)²
& Mahtab Behrozipoor (M.A.)³

Abstract

Background and Aim: Creativity and innovation are among the most important factors that can contribute to the dynamics of various organizations and institutions, especially education. Therefore, research in this field is important, and therefore the purpose of this research was to investigate the development of organizational creativity and innovation in education by presenting a structural model of self-leadership, employee creativity, creative atmosphere and innovative orientation in the workplace. **Method:** This was descriptive correlational research using the path analysis method. The statistical population included all education workers (teachers, administrators, administrative workers, etc.) of Dehdasht city in 2024, from which 300 people were selected by random cluster sampling. All of them completed the questionnaires of Wengtada and Rice's (2008) innovative orientation, Lee et al.'s (2014), creative climate of Wengtada and Rice (2008), and Hatton et al.'s (2012) self-leadership questionnaires. For data analysis, Pearson correlation and path analysis methods were used with the help of SPSS_{V24} and AMOS_{V24} software. **Results:** The results showed that the self-leadership variable had a significant effect on innovative orientation with the mediating role of creative atmosphere (0.216) and employee creativity (0.323). Also, the atmosphere of creativity with the mediation of employees' creativity (0.136) had a positive and significant effect on innovative orientation ($P < 0.01$). **Conclusion:** In the end, it can be said that the structural model of the research has good fit indicators, and therefore, the use of this model can help teachers, managers and specialists in the field of education in promoting the creative atmosphere, creativity of employees and, as a result, innovative orientation in education.

Keywords: Creative Climate, Innovative Orientation, Employee Creativity, Self-Leadership, Education.

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, Tehran, Iran.

akbariafzal@cfu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-8596-7354>

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Be.C., Islamic Azad University, Behbahan, Iran.

3. M.A., Department of Educational Management, Be.C., Islamic Azad University, Behbahan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد علمی و فرهنگی، بسترساز شرايطی است که کودکان و نوجوانان جامعه را در مسیر تکوین رسالت‌های تربیتی جامعه قرار دهد. امروزه، به همان اندازه که مدارس توسعه یافته و مسئولیت‌های جدیدی را پذیرفته‌اند، اداره آن‌ها نیز پیچیده‌تر شده است (دانه^۱، ۲۰۲۱). بررسی اهداف آموزش و پرورش به عنوان یک سیستم اجتماعی در قرن ۲۱ نشان می‌دهد که رویارویی با مسائل فردی و اجتماعی امروزی، مستلزم پرورش افرادی است که بتوانند خلاقانه بیناندیشند. خلاقیت در سازمان‌های آموزشی موقعیت ممتازی دارد و وظایف مأموریت‌های دشوار و حساس آموزش و پرورش، در پرتو داشتن کارکنانی خلاق تسهیل گردیده و امکان تحقق می‌یابند. در حقیقت، خلاقیت و نوآوری جز لاینفک سازمان‌هایی است که خواستار پاسخگویی و تطابق با تغییرات یا هدایت آن‌ها هستند و مدارس به خصوص عنصر اصلی آن‌ها یعنی معلمان که نقش مهمی در رشد و پرورش دانش‌آموزان دارند، از این موضوع مستثنی نیستند (رایس^۲، ۲۰۲۴). نوآوری و خلاقیت در آموزش و پرورش به طور فزاینده‌ای به عنوان منبع کلیدی مزیت رقابتی پایدار شناخته می‌شود که سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش می‌توانند از آن برای مقاومت در برابر تغییرات سریع محیط کسب و کار استفاده کنند (فیگوایردو^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). خلاقیت یعنی تولید اثر بدیع، هم نقطه شروع و هم ریشه نوآوری در نظر گرفته می‌شود. مطالعات پیشین در مورد رشد خلاقیت عمدتاً بر روی عوامل فردی از جمله هوش، شخصیت و روش‌های بهبود خلاقیت فردی فراگیران تمرکز داشتند (ژانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، بسیاری از مطالعات تلاش کرده‌اند تا محیط‌های کاری و جو اجتماعی را شناسایی کنند که ممکن است نوآوری را در یک محیط کاری تقویت یا مانع شود. قابلیت‌های نوآوری در افراد یک سازمان مانند آموزش و پرورش، ویژگی‌های مهمی هستند که به آموزش کمک می‌کنند تا مزیت‌های رقابتی ایجاد کند. همچنین آموزش و پرورش را قادر می‌سازد تا رقابت‌پذیری خود را بهبود بخشند و موفقیت بلندمدت را ارتقا دهند (وست و ساکرامنتو^۵، ۲۰۲۳). عوامل متعددی در خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش مؤثر هستند، جهت‌گیری نوآورانه^۶ از جمله مهمترین متغیرهای مرتبط با خلاقیت سازمانی است.

-
1. Dunne
 2. Rice
 3. Figueiredo
 4. Zhang
 5. West & Sacramento
 6. Workplace innovative orientation

نوآوری به عنوان اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه در یک سازمان تعریف شده است. با وجود اهمیت نوآوری در آموزش، اما همچنان ضعف‌های زیادی در بسیاری از سیستم‌های آموزشی جهان وجود دارد و چالش‌هایی مانند مقاومت در برابر تغییر، نگرانی از تکنولوژی، نیاز به سرمایه‌گذاری مالی و تحولات سازمانی ممکن است اجرای نوآوری در آموزش را مشکل سازد (هورودین^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات بسیار کمی به بررسی نوآوری و جهت‌گیری نوآورانه در آموزش پرداخته‌اند. یکی از اولین تعاریف جهت‌گیری نوآورانه ناشی از مطالعات مانو^۲ (۱۹۹۲) است که در آن جهت‌گیری نوآورانه را به عنوان کل برنامه‌های نوآوری شرکت‌ها تعریف می‌کند که ماهیت استراتژیک دارد؛ زیرا جهت‌گیری را ارائه می‌دهد (فاروق^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). جهت‌گیری نوآورانه در محل کار به عنوان اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه در یک سازمان می‌باشند (ونگتادا و رایس^۴، ۲۰۰۸). فعالیت نوآورانه در محل کار را می‌توان با تعداد نوآوری‌ها، سرعت اجرای نوآوری‌ها و جدید بودن یک نوآوری و همچنین با فعالیت‌های نوآورانه نسبی در مقایسه با رقبای ارزیابی کرد. اگرچه اصطلاحات خلاقیت و نوآوری اغلب به جای یکدیگر در ادبیات مدیریت استفاده می‌شوند، اما خلاقیت به طور فزاینده‌ای به عنوان یک پیش‌نیاز ضروری و نقطه شروع برای نوآوری مفهوم‌سازی می‌شود. به این ترتیب نوآوری از درون فرد، یعنی از ایده‌های جدید او سرچشمه می‌گیرد (شین^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). به عقیده بتانکور^۶ و همکاران (۲۰۲۲) مؤسسات آموزشی به منظور بهبود سطوح عملکرد دانش‌آموزان، مربیان، گروه‌های ذینفع و به طور کلی سازمان آموزش و پرورش، نیازمند نوآوری مداوم هستند. نوآوری در این مؤسسات باید نیازهای فرآیند آموزشی و انتظارات گروه‌های ذینفع را به طور مؤثر و کارآمد، با پایداری در طول زمان و نتایج قابل انتقال به زمینه‌های دیگر برآورده کند. بنابراین، نوآوری در سازمان آموزش و پرورش و مؤسسات آموزشی باید فراتر از اقدامات متناوب باشد که توسط برخی از اعضای یک جامعه دانشگاهی انجام می‌شود و باید توسط فرآیندهای پیچیده با درجه بالایی از برنامه‌ریزی هدایت شود. لذا می‌توان گفت که خلاقیت اعضای سازمان آموزشی به طور مثبت با فعالیت‌های نوآورانه آن‌ها در محل کار مرتبط است.

جوخلاقیت^۷ به عنوان متغیر دیگری است که باید در آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گیرد. اگرچه جو و فرهنگ در ادبیات و مطالعات سازمانی قابل تعویض هستند، اما تلاش‌های

-
1. Hoerudin
 2. Manu
 3. Farooq
 4. Wongtada & Rice
 5. Shen
 6. Betancur
 7. Creativity climate

اندکی برای تمایز بین این دو به عنوان وضوح هویت مفهومی آن‌ها صورت گرفته است. در حالی که محققان فرهنگ بیشتر به تکامل سیستم‌های اجتماعی در طول زمان توجه داشتند، محققان جو، بیشتر نگران تأثیر سیستم‌های سازمانی بر اعضای آن بودند (وست^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). پژوهشگران جو را به عنوان الگوهای مشاهده شده و تکرارشونده از رفتار، نگرش‌ها و احساساتیکه زندگی در یک سازمان را مشخص می‌کند، تعریف کرد. جو همچنین به عنوان مجموعه‌ای از دیدگاه‌های مشترک در مورد ادراکات افراد از سیاست‌ها، شیوه‌ها و رویه‌های سازمانی تعریف شده است (تریپاتی و گوش^۲، ۲۰۲۰). به طور خاص جو سازمانی یکی از ویژگی‌های خود سازمان است که توصیفات کارکنان را از یک حوزه تمرکز استراتژیک یا عملکرد سازمانی نشان می‌دهد (دوبینا^۳، ۲۰۲۰). جو خلاقیت در سازمان آموزش و پرورش به عنوان جو محل کار نامیده می‌شود که شامل عوامل زمینه اجتماعی-محیطی سازمانی مانند مراقبت از کارکنان در محیط آموزشی است. محیط آموزشی لذت‌بخش، باز بودن ارتباطات، حمایت عاطفی و عملکردی ارائه شده توسط مدیران آموزشی به کارکنان خود، تمایل کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تخصص، ایده‌ها و مسئولیت‌ها در فرایند خلاقیت از شاخص‌های جو خلاقیت در کارکنان است (گوش و تریپاتی، ۲۰۲۱). پژوهشگران بر این عقیده هستند که معلمان معمولی با برقراری ارتباط زیاد با سایر همکاران، مدیران، دانش‌آموزان و سایر کارکنان مدرسه، زمان زیادی را در مدرسه می‌گذرانند و از این رو وضعیت روانی و رفتار معلمان معمولاً تحت تأثیر جو سازمانی قرار می‌گیرد که همین امر می‌تواند بر رشد خلاقیت در مدرسه تأثیر بگذارد و این پژوهشگران اشاره کرده‌اند که جو خلاقیت در آموزش و پرورش باعث می‌شود، دانش‌آموزان احساس دوست داشتن، ارزش و احترام داشته باشند، مشارکت فعال در کلاس داشته باشند، به مدرسه افتخار می‌کنند و احساس مالکیت می‌کنند و معلم به عنوان مشاور، مربی و منبع دانش می‌باشد (وانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

خلاقیت کارکنان^۵ متغیر دیگری است که در توسعه خلاقیت و نوآوری آموزش و پرورش می‌تواند کمک‌کننده باشد. خلاقیت یک ساختار پیچیده و پراکنده است که به صورت‌های مختلف تعریف شده است. خلاقیت را می‌توان با ویژگی‌های خاص محصولات، افراد، فرایندهای فکری یا موقعیتی که در آن وجود دارد، شناسایی کرد (خو^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). در ادبیات نظری اتفاق نظر در مورد این وجود دارد که خلاقیت به چیزی اشاره دارد که هم بدیع و هم ارزشمند

-
1. West
 2. Tripathi & Ghosh
 3. Dubina
 4. Wang
 5. Employee creativity
 6. Xu

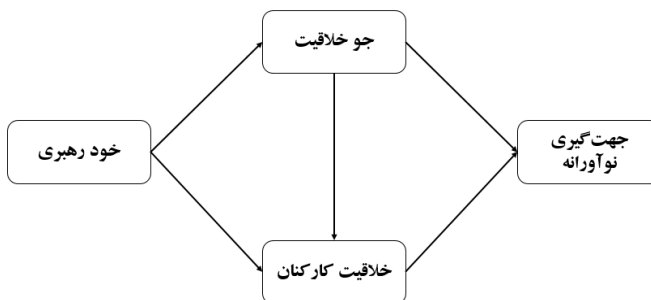
است. بنابراین خلاقیت عنصری برای نوآوری است با این تفاوت که نوآوری متضمن اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه است. از این رو ایده‌های خلاقانه زمینه‌ای را برای ظهور نوآوری فراهم می‌کنند، اما برای اجرای موفقیت‌آمیز نوآوری، وجود یا به دست آوردن طیف گسترده‌ای از منابع ضروری است. لذا می‌توان گفت خلاقیت با نوآوری مرتبط است و پیشرو اصلی نوآوری است، اگرچه از نظر مفهومی به نظر می‌رسد متفاوت باشند (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس شواهد پژوهشی خلاقیت کارکنان در آموزش و پرورش به حفظ انگیزه درونی بستگی دارد. زمانی که کارکنان در یک سازمان آموزشی مانند مدرسه تشویق می‌شوند تا به شناسایی مشکلات، حل مشکلات، تصمیم‌گیری و شناسایی فرصت‌ها و چالش‌ها چه در حال حاضر و چه در آینده بپردازند، خلاقیت آن‌ها تشویق می‌شود. از سوی دیگر اگر این کارکنان تشویق نشوند که خود را در موقعیت‌های بحرانی رهبری کنند، خلاقیت تشویق نمی‌شود و به دنبال آن مشکلات آموزشی برای تمامی افراد در سازمان آموزش و پرورش رخ خواهد داد (هوانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

یکی دیگر از متغیرها مرتبط با نوآوری و خلاقیت در آموزش و پرورش خودرهبری^۳ است. خودرهبری فرایندی است که از طریق آن افراد بر خود تأثیر می‌گذارند تا به خودهدایتی و خودانگیزه‌ای لازم برای رفتار و عملکرد مطلوب دست یابند (گولدسبی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). راهبردهای رفتاری و شناختی خاص مرتبط با خودرهبری را می‌توان در قالب راهبردهای رفتارمحور، راهبردهای پاداش طبیعی و راهبردهای تفکر سازنده طبقه‌بندی کرد. راهبردهای رفتارمحور با هدف افزایش خودآگاهی منجر به مدیریت رفتارها می‌شوند. این راهبردها شامل خودمشاهده‌گری، خودهدف‌گذاری، خودپاداشی، بازخورد و خوداصلاحی و تمرین است. راهبردهای پاداش طبیعی بر جنبه‌های لذت‌بخش یک کار یا فعالیت معین تأکید می‌کند. پاداش‌های طبیعی یا درونی زمانی دنبال می‌شوند که انگیزه‌هایی خودکار داشته باشند و شخص به صورت خودکار انگیزه و پاداش دریافت کند و بنابراین احساس شایستگی، خودکنترلی و هدفمندی بیشتر ایجاد کند. از سویی راهبردهای تفکر سازنده شامل ایجاد و حفظ الگوهای عملکردی تفکر عاداتی است. راهبردهای تفکر سازنده دربرگیرنده باورها و مفروضات غیرمنطقی، تصویرسازی ذهنی از عملکرد موفق آینده و خودگفتاری مثبت است (گوش^۵، ۲۰۱۵). مراکز آموزشی خصوصاً مدرسه باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که خودرهبری به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه درآمده و به عنوان عملکرد بهینه برای همه معلمان و

-
1. Kim
 2. Huang
 3. self-leadership
 4. Goldsby
 5. Ghosh

مدیران مدارس مطرح شود. توسعه مهارت‌های بین فردی یا خودرهبری به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و خلاقیت حمایت می‌کنند، گام‌های استراتژیک تحقق و برآورده‌سازی نیازهای سازمان‌های متغیر قرن ۲۱ می‌باشد (بوزیگت^۱، ۲۰۱۹). نظریه پردازان خودرهبری پیشنهاد کرده‌اند که خلاقیت و نوآوری یکی از مواردی است پیش‌بینی‌کننده اصلی خودرهبری است (خان^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

با توجه به نکات ذکر شده و همچنین با توجه به اینکه پژوهش‌های پیشین هر کدام به صورت جداگانه به بررسی متغیرهای خودرهبری، جو خلاقیت، خلاقیت کارکنان و جهت‌گیری نوآورانه در کارکنان سازمان‌های مختلف پرداختند و در زمینه سازمان آموزش و پرورش خلاء پژوهشی در این حیطه وجود دارد و تاکنون پژوهشی نبوده که این متغیرها را در قالب یک مدل منسجم جهت توسعه خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش مورد بررسی قرار دهد. از سویی سیستم اداری در آموزش و پرورش به سمت قراردادی رفته و نبود یا کمبود نوآوری و خلاقیت، موجب بی‌انگیزشی دانش‌آموزان، معلمان و سایر متخصصان تعلیم و تربیت شد و پژوهش‌هایی از این دست می‌تواند ضمن تعیین وضعیت خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش، همبسته‌های اصلی ابتکار و خلاقیت را برای معلمان، مدیران و سایر متخصصان مشخص سازد تا با توجه به این همبسته‌ها بتوانند در پیشبرد خلاقیت و نوآوری سازمان آموزش و پرورش گام بردارند. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا مدل روابط ساختاری خودرهبری، جو خلاقیت، خلاقیت کارکنان و جهت‌گیری نوآورانه در کارکنان آموزش و پرورش از برازش مطلوبی برخوردار است؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و به شیوه تحلیل مسیر انجام گرفت که در زمره روش‌های پژوهش کمی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش (معلمان، مدیران، کارکنان اداری و ...) شهر دهدشت در سال ۱۴۰۳ بود. از بین افراد جامعه، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا شهر دهدشت با توجه به موقعیت جغرافیایی به سه بخش شمال، جنوب و مرکز تقسیم شد. در ادامه از هر منطقه جغرافیایی تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان، مدیران یا کارکنان آموزش و پرورش انتخاب شدند. حجم نمونه در این پژوهش ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شده است زیرا معمولاً حداقل حجم نمونه برای مدلیابی معادلات ساختاری ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر است. برخی پژوهش‌ها تعداد بیشتری در حد ۲۰۰ نفر را پیشنهاد می‌کنند (کلاین، ۲۰۲۳). از سویی پیشنهاد شده است که به ازای هر متغیر آشکار حدود ۱۵ نفر برای حجم نمونه در نظر گرفته شود (بیرن^۱، ۲۰۱۳). بنابراین با توجه به توضیحات فوق، تعداد ۳۰۰ نفر اطمینان لازم را در مورد توان آماری مطلوب و کفایت نمونه‌برداری فراهم می‌کند. شیوه اجرا به این صورت بود که پس از کسب رضایت آگاهانه و شناسایی افراد و همچنین تعیین تعداد نمونه، پرسشنامه‌ها به صورت مجازی از طریق لینک بین اعضا توزیع شد و محدودیت زمانی لحاظ نشد. از طرفی به منظور رعایت نکات اخلاقی، شرکت‌کنندگان مجاز بوده‌اند از نوشتن آدرس خود، خودداری نمایند و در صورت تمایل به داشتن نتایج، خواسته خود را اعلام نمایند. همچنین محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، جلب رضایت آگاهانه آزمودنی‌های پژوهش، عدم انتشار اطلاعات آزمودنی‌ها به دیگران و ایجاد یک جو اطمینان‌بخش از جمله ملاحظات بود که پژوهشگران مد نظر قرار داد. همچنین این پژوهش مورد تأیید کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان با کد IR.IAU.BEHBAHAN.REC.1403.100 قرار گرفت. در نهایت برای تحلیل اطلاعات از همبستگی پیرسون و مدلیابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS^{v24} و AMOS^{v24} استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه خودرهبی: این پرسشنامه توسط هاتون و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شد و دارای ۹ سوال بوده که خودرهبی را به صورت سازه‌ای تک بعدی مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از (کاملاً

مخالقم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ قرار دارد. نمره کل از جمع زدن آیتم‌های مربوطه بدست می‌آید. نمره بالا نشان از خودرهبری بالاتر خواهد بود و حداقل نمره ۹ و حداکثر نمره ۴۵ می‌باشد. هاتون و همکاران (۲۰۱۲) برای تعیین اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند که برای کل مقیاس ضریب آلفا ۰/۷۳ بدست آمد. محسنی و جزء‌یاری (۱۳۹۷) این پرسشنامه را در ایران مورد استفاده قرار دادند. آن‌ها روایی ابزار را با استفاده از تحلیل عاملی به صورت تک‌عاملی گزارش کردند و پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۷ بدست آمد.

۲. پرسشنامه جو خلاقیت: این مقیاس توسط ونگتادا و رایس (۲۰۰۸) به منظور جو خلاقیت در سازمان طراحی شد و دارای ۱۲ آیتم می‌باشد. این مقیاس از یک مؤلفه تشکیل شده است. شیوه نمره‌گذاری مقیاس جو خلاقیت به شکل یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. نمره کل پرسشنامه از مجموع آیتم‌ها بدست می‌آید. نمره بالاتر نشان از جو خلاقانه بیشتر و نمره کمتر نشان از عدم جو خلاقیت می‌باشد. حداقل نمره ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ می‌باشد. ونگتادا و رایس (۲۰۰۸) میزان پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. این پرسشنامه اولین بار در پژوهش حاضر به فارسی برگردانده شد و مورد رواسازی قرار گرفت و ساختار تک‌عاملی آن با شاخص‌های برازش مناسب تأیید شد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۰ بدست آمد.

۳. پرسشنامه خلاقیت کارکنان: پرسشنامه خلاقیت کارکنان توسط لی و همکاران (۲۰۱۵) به منظور سنجش میزان خلاقیت در کارکنان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ سوال می‌باشد که خلاقیت کارکنان را به صورت سازه‌ای تک‌بعدی مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) قرار دارد. حداقل نمره ۱۳ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۵ می‌باشد. لی و همکاران (۲۰۱۴) میزان پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. همچنین این پرسشنامه در ایران توسط حدادی (۱۳۹۵) مورد استفاده قرار گرفت و میزان پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۲ بدست آمد.

۴. پرسشنامه جهت‌گیری نوآورانه: این پرسشنامه توسط ونگتادا و رایس (۲۰۰۸) طراحی شده است. پرسشنامه شامل ۶ گویه است جهت‌گیری نوآورانه را در قالب یک مؤلفه مورد

ارائه مدل ساختاری توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش

بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) قرار دارد. نمره کل پرسشنامه از مجموع نمرات گویه‌ها بدست می‌آید و حداقل نمره برای این پرسشنامه ۶ و حداکثر نمره ۳۰ می‌باشد. نمره بالاتر نشان از جهت‌گیری نوآورانه بالاتر خواهد بود. در پژوهش ونگتادا و رایس (۲۰۰۸) میزان پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که میزان آن ۰/۸۶ بدست آمد. این پرسشنامه اولین بار در پژوهش حاضر به فارسی برگردانده شد و مورد رواسازی قرار گرفت و ساختار تک‌عاملی آن با شاخص‌های برازش مناسب تأیید شد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۵ بدست آمد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳۰۰ نفر از کارکنان، معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان دهشت شرکت داشتند. دامنه سنی کلیه شرکت‌کنندگان ۲۵ تا ۵۰ سال بود. تعداد ۶۰ نفر در دامنه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال، ۹۱ نفر در دامنه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۷۰ نفر در دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال و ۷۷ نفر در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار داشتند. از سویی تعداد ۱۷۰ نفر خانم و ۱۳۰ نفر آقا در این مطالعه شرکت داشتند. همچنین ۱۷۷ نفر معلم، ۴۵ نفر مدیر و معاون و ۷۸ نفر از کارکنان اداری در این مطالعه حضور داشتند. مدرک تحصیلی ۳۳ نفر کاردانی، ۱۷۲ نفر کارشناسی و ۹۵ نفر کارشناسی ارشد و بالاتر بود. در ادامه جدول مربوط به یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی ارائه شده است.

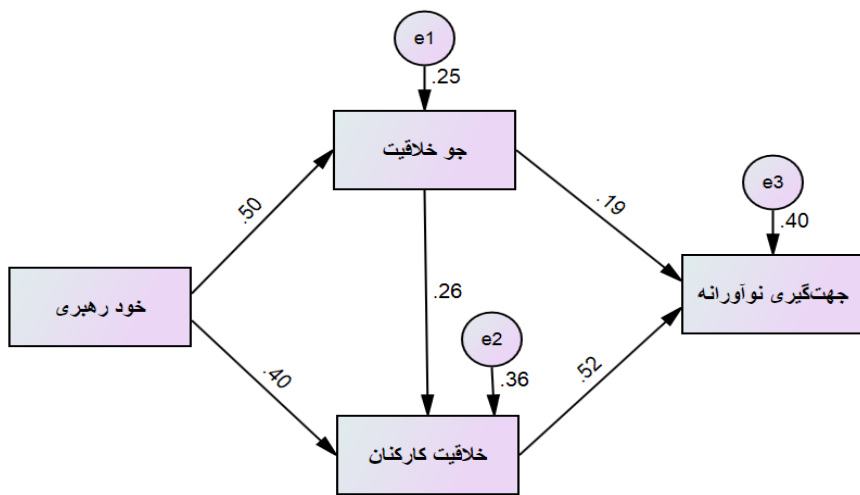
جدول ۱. یافته‌های توصیفی و نتایج آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
۱. جهت‌گیری نوآورانه	۱				۲۰/۸۷	۴/۴۲	۰/۳۵۸	۰/۱۶۹
۲. خلاقیت کارکنان	۰/۶۰۷*	۱			۴۳/۶۹	۸/۰۶	۰/۲۰۱	۰/۷۱۰
۳. جو خلاقیت	۰/۴۲۷*	۰/۴۶۳*	۱		۴۰/۲۹	۷/۵۹	۰/۴۹۰	۱/۴۴۰
۴. خود رهبری	۰/۴۹۴*	۰/۵۳۱*	۰/۵۰۵*	۱	۲۹/۲۳	۶/۴۸	۰/۶۵۰	۰/۶۳۸

* همبستگی‌ها در سطح $p \leq 0/01$ معنی‌دار است.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که رابطه بین متغیرهای جهت‌گیری نوآورانه، خلاقیت کارکنان، جو خلاقیت و خود رهبری مثبت و معنی‌دار است ($p < 0/01$). همچنین در جدول فوق میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در دو ردیف دیگر جدول نتایج کجی و کشیدگی جهت نرمال بودن داده‌ها آمده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود شاخص‌های کجی و کشیدگی همه متغیرهای پژوهش بین ۲- و ۲ قرار دارد که بیانگر عدم انحراف بیش از حد توزیع نمرات متغیرها از توزیع نرمال است (مایلز و شولین، ۲۰۰۱؛ به نقل از کیامنش و کبیری، ۱۳۸۷).

قبل از انجام تحلیل استنباطی، داده‌های پرت با استفاده از نمودار (Box Plot) بررسی و نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. همچنین مفروضه نرمال بودن داده‌ها با استفاده از نمرات کجی و کشیدگی در جدول فوق بررسی شد که نتایج حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. افزون بر آن مفروضه استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون^۱ برقرار بود ($DW = 1/820$). مفروضه همخطی چندگانه نیز با استفاده از آماره‌های تلرانس و تورم واریانس بررسی و نتایج نشان داد هیچکدام از مقادیر تلرانس کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچکدام از مقادیر تورم واریانس بزرگتر از حد مجاز ۱۰ نبود. برای برآورد مدل پژوهش از روش بیشینه درست‌نمایی و شاخص‌های برازش استفاده شد که در ادامه ارائه شده است.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

ارائه مدل ساختاری توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

شاخص	χ^2	df	p	RMSEA	NFI	IFI	CFI	GFI	AGFI
مدل نهایی	۱۵/۶۸۹	۹	۰/۰۰۵	۰/۰۶۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۲

همانطور که در مدل مشاهده می‌شود همه مسیرهای بین متغیرها معنی‌دار بود. از سویی نتایج نشان داد همه شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش مطلوب بودند. در ادامه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳. الگوی ساختاری، پارامترهای اندازه‌گیری مسیرها و روابط مستقیم

مسیر	برآورد استاندارد (β)	برآورد غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد (SE)	نسبت بحرانی (CR)	معنی داری
خودرهبی ← جو خلاقیت	۰/۵۰۵	۰/۵۹۱	۰/۰۶۶	۱۰/۱۰۴	۰/۰۰۱
خودرهبی ← خلاقیت کارکنان	۰/۴۰۰	۰/۴۹۷	۰/۰۵۴	۷/۳۰۹	۰/۰۰۱
جو خلاقیت ← خلاقیت کارکنان	۰/۲۶۱	۰/۲۷۷	۰/۰۵۴	۴/۷۷۷	۰/۰۰۲
جو خلاقیت ← جهت‌گیری نوآورانه	۰/۱۸۷	۰/۱۰۹	۰/۰۵۵	۳/۶۷۷	۰/۰۰۲
خلاقیت کارکنان ← جهت‌گیری نوآورانه	۰/۵۲۱	۰/۲۸۶	۰/۰۵۵	۱۰/۲۶۵	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول فوق می‌توان گفت همه مسیرهای مستقیم متغیرهای پژوهش معنی‌دار بود و متغیرهای خودرهبی، جو خلاقیت و خلاقیت کارکنان اثرات مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر جهت‌گیری نوآورانه داشتند.

جدول ۴. نتایج بوت استراپ مربوط به اثرهای غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

شاخص‌های اندازه‌گیری					مسیر
سطح معنی‌داری	حد بالا	حد پایین	خطای استاندارد	اندازه اثر استاندارد	
۰/۰۰۵	۰/۱۸۹	۰/۰۸۷	۰/۰۳۰	۰/۱۳۲	خود رهبری ← جو خلاقیت خلاقیت کارکنان
۰/۰۰۹	۰/۲۷۸	۰/۱۵۳	۰/۰۳۶	۰/۲۱۶	خود رهبری ← جو خلاقیت جهت‌گیری نوآورانه
۰/۰۰۹	۰/۳۸۹	۰/۲۵۲	۰/۰۲۹	۰/۳۲۳	خود رهبری ← خلاقیت کارکنان جهت‌گیری نوآورانه
۰/۰۰۸	۰/۱۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۲۹	۰/۱۳۶	جو خلاقیت ← خلاقیت کارکنان جهت‌گیری نوآورانه

نتایج اثرات غیرمستقیم در جدول فوق نشان می‌دهد تمامی مسیرهای غیرمستقیم معنی‌دار بود. به این معنی که ضرایب t برای همه مسیرهای غیرمستقیم بالاتر از $\pm 1/96$ بود. به منظور معنی‌داری اثرات غیرمستقیم از روش بوت‌استرپ استفاده شده است که نتایج نشان می‌دهد هر دو حد بالا و پایین برای مسیرهای غیرمستقیم مثبت بوده و صفر در این بازه قرار ندارد و می‌توان استنباط نمود که این رابطه معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش با ارائه مدل ساختاری خودرهبری، خلاقیت کارکنان، جو خلاقیت و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار بود. نتایج نشان داد مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار بود و متغیرهای خودرهبری، جو خلاقیت و خلاقیت کارکنان اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر جهت‌گیری نوآورانه داشتند. مطالعه‌ای که عیناً با این پژوهش همخوان باشد یافت نشد اما می‌توان گفت این نتایج با پژوهش‌های نزدیک قبلی (آندین‌خان و همکاران، ۲۰۲۳؛ گوپتا و همکاران، ۲۰۲۰؛ چوایی و همکاران، ۲۰۱۹؛ ختک و همکاران، ۲۰۱۷؛ گوش، ۲۰۱۵) همخوان است. به نظر می‌رسد خود رهبری و سبک رهبری نقش مهمی در ایجاد نوآوری و خلاقیت کارکنان دارند. برنز (۱۹۷۸) معتقد است که خود رهبری ایده‌آل‌ها، ارزش‌ها و انگیزه کارکنان را در جهت اولویت قرار دادن اهداف سازمانی و هدایت کارکنان برای رسیدن به بهترین حالت خود سوق می‌دهد. خود رهبری قادر به تعیین مسیرهای جدید برای سازمان‌ها است. خودرهبری به معنای یافتن راهکارها و

استراتژی‌هایی است که با استفاده از آن فرد بتواند با ایجاد انگیزه در خود به عملکرد بهتر و احساس رضایت بیشتر در زندگی شخصی و کاری خود دست یابد. به کمک این راهکارها، فرد می‌تواند ادراکات، تمایلات و رفتارهای خود را در مسیر صحیح و بهبوددهنده‌ای قرار دهد و برای یافتن انگیزه و جهت‌دهی به کار و زندگی، کمتر به عوامل بیرونی متکی باشد (آندین‌خان و همکاران، ۲۰۲۳).

در سطح فردی، خود رهبری به شناخت بهتر از نقاط قوت و زمینه‌های بهبود و تلاش برای بهره‌برداری بهینه از توانمندی‌ها و کاهش نقاط ضعف متمرکز می‌باشد. از سویی باید عنوان کرد که جو خلاقیت با عنوان درک مشترک اعضای سازمان در خصوص شیوه‌ها، روش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که ترویج‌دهنده‌ی نسل جدید دانش‌ها و شیوه‌ها است (مولر و نیسن^۱، ۲۰۱۸). جو نوآوری و خلاقیت سازمان به‌عنوان مجموعه‌ای از درک کارمندان در مورد محیط کار سازمان تعریف می‌شود که رفتارهای ابتکاری فردی را ترغیب می‌کند، منابع کافی را اختصاص می‌دهد و یک محیط کار چالش‌برانگیز برای استفاده از رویکرد خلاق در محیط کار فراهم می‌کند (چوایی و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس شواهد و نتایج این مطالعه می‌توان گفت جو خلاقانه می‌تواند بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار باشد به این معنی که جو نوآورانه به‌عنوان فضای عمومی، مالی، سیاسی، اقتصادی، حقوقی، تکنولوژی و اجتماعی- فرهنگی مؤسسات معرفی شده‌است. همه سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش برای بقا به اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و تازه نیازمند هستند خلق ایده و فرایندهای جدید مسیری است که به واسطه آن سازمان‌ها می‌توانند خود را با محیط متلاطم بیرونی هماهنگ کنند و به مزیتی رقابتی دست یابند. لذا با توجه به آنچه مطرح شد، می‌توان گفت خودرهبری به کارکنان آموزش و پرورش کمک می‌کند تا ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف، یک جو خلاقانه در بستر آموزش و پرورش ایجاد کنند که همین امر موجب افزایش خلاقیت در کارکنان می‌شود. بنابراین این امر طبیعی است که با همراه شدن جو خلاقیت به خودرهبری، این دو بتوانند در کنار یکدیگر، خلاقیت کارکنان را ارتقاء دهند.

از سوی دیگر می‌توان گفت، برای به ثمر رساندن خلاقیت فردی کارکنان به نوآوری‌های تجاری سازمانی، جو خلاقیت حمایتی در داخل سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. بنابراین، مسئولیت توسعه ویژگی‌های خود رهبری در بین کارکنان بر عهده ابتکارات توسعه رهبری آگاهانه کارکنان و همچنین بر عهده سازمان است که به طور سیستماتیک کارکنان را در معرض آموزش، راهنمایی، مربیگری در حین کار و نقش قرار می‌دهد. مدل‌سازی وجود محیط حمایتی سازمانی و جو خلاقیت مثبت می‌تواند عملکرد خلاقانه کارکنان را با موفقیت نشان دهد (چوایی و

همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به این رابطه، می‌توان پیشنهاد کرد که مدیریت ارشد به همراه مدیران منابع انسانی باید فضای سازمانی یادگیری را برای تلاش با ایده‌ها، افکار و عملکردهای جدید ایجاد کنند. ارتباط مثبتی که بین جو خلاقیت و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار یافت شد، نقش کمک کننده فضای خلاق سازمانی را در پرورش نوآوری و پیشرفت‌های سرمایه‌گذاری جدید تأیید کرد. با منطق موازی، می‌توان استدلال کرد که ارتباط مثبت و معنادار بین خلاقیت کارکنان و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار یافت شده در این مطالعه، جریان علی از خلاقیت به نوآوری را تضمین می‌کند (گوش، ۲۰۱۵). بر اساس نتایج این مطالعه رابطه تعدیل‌کننده مشاهده شده جو خلاقیت با خلاقیت کارکنان و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار نیز با مطالعات تحقیقاتی قبلی گزارش شده در این زمینه مطابقت دارد که بر این اساس می‌توان گفت، با توجه به خصوصیات خود رهبری و نقشی که می‌تواند در خلاقیت کارکنان و جو خلاقانه ایجاد کند، این امر طبیعی به نظر می‌رسد که همراه شدن جو خلاقیت با خود رهبری، موجبات جهت‌گیری‌های نوآورانه را در آموزش و پرورش ایجاد نماید.

افزون بر آنچه مطرح شد، می‌توان اظهار کرد که جنبه‌های الگوی فکر سازنده خود رهبری بر حسب عواملی مانند تفکر سیستمی، بررسی باورها و مفروضات غیرمنطقی، تصویرسازی ذهنی از عملکرد موفق آینده و مثبت‌اندیشی می‌تواند ویژگی‌های خلاقانه را به میزان قابل توجهی در بین کارکنان ایجاد کند. بنابراین، در حالی که تمرکز رفتار، خود درونی یک کارمند را تقویت می‌کند، تفکر سازنده جریان انرژی و تلاش او را به سمت پیشرفت‌های خلاق ساده پیش می‌برد. پاداش طبیعی به عنوان بخشی از خود رهبری، احتمالاً به دلیل این واقعیت است که مشاغل یا تکالیف در سازمان‌ها همیشه پیچیدگی، چالش و الزامات شناختی کافی را فراهم نمی‌کنند، تأثیر قابل توجهی بر خلاقیت کارکنان ندارد (گوپتا و همکاران، ۲۰۲۰). در چنین شرایطی، کارکنان به ویژه شاغل در واحدهای تحقیق، طراحی و توسعه آموزش و پرورش احساس کم ارزشی می‌کنند و اگر برای مدت طولانی ادامه یابد، سطح خلاقیت متعاقباً کاهش می‌یابد. این امر به ویژه در محیط آموزش و پرورش کنونی که به نوعی با بحران در خلاقیت مواجه است، صادق است. بنابراین، کارکنانی که خود رانده، تمرکز روشن، آگاهی از نقاط قوت و ضعف شخصی و شایستگی بالا در تخصص حوزه هستند، بیشتر احتمال دارد که افکار و ایده‌های خلاقانه را به طور ذاتی توسعه دهند تا اینکه توسط برخی عوامل یا ملاحظات بیرونی هدایت شوند. بر این اساس می‌توان گفت زمانی که خلاقیت کارکنان همراه با خود رهبری ادغام شود می‌تواند جهت‌گیری نوآورانه را در کارکنان آموزش و پرورش ایجاد کند. بنابراین خود رهبری موجب خلاقیت در کارکنان شده و تلفیق این دو می‌تواند جهت‌گیری نوآورانه را در کارکنان ایجاد کند.

به نظر می‌رسد وجود جو خلاقیت سازمانی حمایتی به عنوان محرکی برای خلاقیت کارکنان عمل می‌کند و به عنوان یک عامل توانمند برای جهت‌گیری نوآورانه در محل کار عمل می‌کند. تئوری‌های مربوط به جو خلاقیت سعی کرده‌اند جنبه‌هایی از محیط‌های کاری را که خلاقیت را تسهیل می‌کنند، عمدتاً از دیدگاه سازمانی شناسایی کنند. پژوهشگران استدلال کردند که جو خلاقیت از چالش، آزادی و حمایت تشکیل شده است. علاوه بر این، باز بودن و تحمل عدم قطعیت را تشویق می‌کند. علاوه بر این، فورد (۱۹۹۶) با ادغام توصیفات روانشناختی و جامعه شناختی خلاقیت، نظریه‌ای از کنش خلاق فردی در محیط‌های سازمانی ارائه کرد. او خاطرنشان کرد که خلاقیت در تنظیمات سازمانی به بهترین وجه می‌تواند در قالب اقدامات خلاقانه تصور شود که ممکن است به طور همزمان در چندین حوزه اجتماعی در درون و بین سطوح تحلیل تحت تأثیر و ارزیابی قرار گیرند (آندین‌خان و همکاران، ۲۰۲۳). اگرچه ادراک جو خلاقیت از افراد سرچشمه می‌گیرد، اما اعضای سازمان معمولاً در معرض همان محیط کاری و سایر تأثیرات نزدیک هستند. این دیدگاه‌ها جو خلاقیت را به عنوان ادراکات مشترک کارکنان در مورد ساختار و شیوه‌های موجود در سازمان‌ها در نظر می‌گیرند. هنگامی که یک واحد کاری یک شخصیت متمایز ایجاد می‌کند، ممکن است منجر به همگنی بیشتر بین نگرش و ارزش‌های اعضای واحد و نحوه درک آن‌ها از سازمان شود. بنابراین این امر طبیعی بوده که ایجاد یک جو خلاقانه موجب خلاقیت کارکنان می‌شود و خلاقیت را در کارکنان تقویت می‌کند که همین امر خود می‌تواند موجب جهت‌گیری نوآورانه در کارکنان آموزش و پرورش شود.

این پژوهش از محدودیت‌هایی چند برخوردار بود. اولین محدودیت پژوهش حاضر این است که این مطالعه بر روی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان دهدشت در سال ۱۴۰۳ انجام شد و در صورت تعمیم‌دهی به سایر کارکنان در شهرها و ادارات دیگر باید جوانب احتیاط رعایت شود. همانطور که در بخش ابزارها مشخص است، اطلاعات این پژوهش از طریق پرسشنامه به صورت خودگزارش‌دهی جمع‌آوری شدند و ممکن است در اطلاعات به دست آمده، سوگیری رخ داده باشد. با توجه به اینکه معلمان و کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش از مناطق مختلف شهر بهبهان بودند، ممکن است از لحاظ اقتصادی و فرهنگی با هم تفاوت‌هایی داشته باشند که این امر به عنوان یک محدودیت می‌تواند نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. محدودیت دیگر این مطالعه اجرای غیرحضور پررسان پرسشنامه‌ها بوده که در محیط پرس‌لاین طراحی شده و لینک مربوطه برای گروه نمونه ارسال شد که این خود می‌تواند بر نتایج مطالعه اثرگذار باشد.

بر اساس این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از روش‌های نمونه‌گیری مختلف در جوامع مختلف و به صورت حضوری استفاده شود تا قدرت تعمیم‌پذیری بیشتر باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی که نقش و آگاهی مدیران رده‌های بالایی وزارت آموزش

و پرورش را در خلاقیت کارکنان مشخص کند، نیز انجام گردد. این پژوهش نشان داد که خود رهبری، جو خلاقیت و خلاقیت کارکنان بر جهت‌گیری نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش اثر داشت، لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی این متغیرها در کنار متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار گیرد و با نتایج این مطالعه مقایسه شود. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد با ایجاد آموزش خود رهبری به کارکنان و مهارت‌های رهبری مؤثر، سعی در ایجاد یک جو خلاقانه شود تا این امر باعث ارتقای خلاقیت کارکنان شود و هر کدام از این مؤلفه‌ها به درستی برای کارکنان شرح داده شود تا از این طریق میزان خلاقیت در آن‌ها تقویت و ارتقا یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت‌گیری نوآورانه برای کارکنان آموزش و پرورش با مصادیق عینی و عملی آن شرح داده شود و از آن‌ها تقاضا شود تا با استفاده از جهت‌گیری نوآورانه یک جو خلاقانه را به راه بیندازند. از سویی پیشنهاد می‌شود مدل پژوهش به صورت دقیق در اختیار متخصصان حوزه‌های مربوطه قرار گیرد تا از این طریق در جهت ارتقای خلاقیت در سازمان آموزش و پرورش و جهت‌گیری‌های نوآورانه گام برداشته شود و از میزان رکود و بی‌رمقی در این سازمان کاسته شود. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همچنین سخنرانی در خصوص ارتباط بین متغیرها و نحوه اثرگذاری آن‌ها بر افزایش خلاقیت، خلاقیت کارکنان، جو خلاقانه و جهت‌گیری نوآورانه می‌تواند محور دیگری از پژوهش‌های کاربردی در این حیطه باشد. در نهایت نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت معلمان، مدیران، معاونان و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان دهدشت و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، سپاسگزاری نمایند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- حدادی، علی (۱۳۹۴). نقش مبادله رهبر - عضو در رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان اداره کل حمل و نقل و پایانه‌های استان گیلان. پایان نامه تحصیلی جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه آموزشی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت.
- مایلز، جرمی و شولین، مارک (۲۰۰۱). رگرسیون و همبستگی کاربردی. ترجمه کیامنش، علیرضا و کبیری، مسعود (۱۳۸۷). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی تهران.

- محسنی، زهرا و جزءبازی، سعیده (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودرهبری و گرایش به نوآوری سازمانی. هفتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.

- Betancur, R. R., Pardo-del-Val, M., & Martínez-Pérez, J. F. (2022). Strategic orientation to educational innovation: A systematic review and conceptual model. *Intangible Capital*, 18(3), 442-468.
- Bozyiğit, E. (2019). *The importance of leadership education in university: Self-leadership example*. International Education Studies.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation: A study of mediating and moderating influences. *Journal of Strategy and Management*, 12(1), 61-82.
- Dubina, I. N. (2020). *Measuring organizational climate for creativity and innovation*. In Encyclopedia of creativity, invention, innovation and entrepreneurship (pp. 1599-1604). Cham: Springer International Publishing.
- Dunne, J. (2021). *What's the Good of Education?* In The RoutledgeFalmer Reader in the Philosophy of Education (pp. 145-160). Routledge.
- Farooq, R., Vij, S., & Kaur, J. (2021). *Innovation orientation and its relationship with business performance: moderating role of firm size*. Measuring Business Excellence, 25(3), 328-345.
- Figueiredo, J. A. L., Chimenti, P., Cavazotte, F., & Abelha, D. (2022). A decade of research on leadership and its effects on creativity-innovation: A systematic and narrative literature review. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24, 66-91.
- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership, employee creativity, and creativity climate and workplace innovative orientation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148.
- Ghosh, V., & Tripathi, N. (2021). Perceived inclusion and team creativity climate: examining the role of learning climate and task interdependency. *Management Research Review*, 44(6), 849-866.
- Goldsby, M. G., Goldsby, E. A., Neck, C. B., Neck, C. P., & Mathews, R. (2021). Self-leadership: A four decade review of the literature and trainings. *Administrative sciences*, 11(1), 25.
- Hoerudin, C. W., Syafruddin, S., Mayasari, A., Arifudin, O., & Lestari, S. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(1), 723-734.

- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216-232.
- Huang, B., Sardeshmukh, S., Benson, J., & Zhu, Y. (2023). High performance work systems, employee creativity and organizational performance in the education sector. *The International Journal of human resource management*, 34(9), 1876-1905.
- Khan, H. S., Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100441.
- Khattak, S. R., Batool, S., & Haider, M. (2017). Relationship of leadership styles and employee creativity: A mediating role of creative self-efficacy and moderating role of organizational climate. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 698-719.
- Kim, B. J., Oh, S., Kim, T. Y., Park, S., & Kim, T. H. (2022). Dual-focused transformational leadership and individual creativity: moderating effects of team scout activity and individual perspective-taking. *The International Journal of human resource management*, 33(15), 3085-3112.
- Kline, R. B (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lee, Y. N., Walsh, J. P., & Wang, J. (2015). Creativity in scientific teams: Unpacking novelty and impact. *Research policy*, 44(3), 684-697.
- Müller, T., & Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 74-92.
- Rice, J. K. (2024). Equity and efficiency in school finance reform: Competing or complementary goods? In *K-12 Education Finance* (pp. 134-151). Routledge.
- Shen, L., Zhang, X., & Liu, H. (2022). Digital technology adoption, digital dynamic capability, and digital transformation performance of textile industry: Moderating role of digital innovation orientation. *Managerial and Decision Economics*, 43(6), 2038-2054.
- Tripathi, N., & Ghosh, V. (2020). Deep-level diversity and workgroup creativity: The role of creativity climate. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 605-624.
- Udin Khan, H. S., Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100441.
- Wang, L., Yang, D., Cui, Y., Zheng, J., Wang, J., Yang, Y., & Luo, Z. (2023). Regulatory focus and creativity: Adaptive-innovative cognitive style as a mediator and school climate as a moderator. *Psychology in the Schools*, 60(4), 1019-1041.

- West, M. A., & Richter, A. W. (2024). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Psychology Press.
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). *Creativity and innovation: The role of team and organizational climate*. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 317-337). Academic Press.
- Wongtada, N., & Rice, G. (2008). Multidimensional latent traits of perceived organizational innovation: Differences between Thai and Egyptian employees. *Asia Pacific Journal of Management*, 25, 537-562.
- Xu, Y., Qian, H., Zhang, M., Tian, F., Zhou, L., & Zhao, S. (2023). Flexible human resource management systems and employee innovation performance in China-based on the moderated mediation effect. *Chinese Management Studies*, 17(6), 1259-1275.
- Zhang, J. W., Howell, R. T., Razavi, P., Shaban-Azad, H., Chai, W. J., Ramis, T., ... & Keltner, D. (2024). Awe is associated with creative personality, convergent creativity, and everyday creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 18(2), 209-221.