

رابطه رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی

سیروس قنبری^۱، مریم قادری شیخی آبادی^۲

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بود. **روش‌شناسی:** این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش تمامی معلمان مدارس متوسطه شهر کرمانشاه به تعداد ۵۹۰۰ نفر و نمونه آماری تعداد ۳۶۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و خلاقیت مقیمی (۱۳۸۸) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی (نم، میانه و میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و واریانس) استفاده شد. در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین دارای اثر مثبت (۰/۲۵۳۲) و معنادار بر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت (۰/۰۸) و معنادار بر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. رهبری تحول‌آفرین به واسطه یادگیری سازمانی (۰/۴۳۲) و مقدار تی (۲/۱۲) دارای اثر مثبت و معنادار بر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، بکارگیری سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان، یادگیری سازمانی و خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، یادگیری سازمانی، خلاقیت

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول). s.ghanbari@basu.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. maryamghaderi9294@gmail.com

مقدمه

از ویژگی‌های بارز انسان و محور اساسی و حیاتی او، قدرت اندیشه است. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسایل و مشکلات بپردازد و به رشد و تعالی برسد. تفکر خلاق از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه‌های اندیشه انسان است (Mirkamali, Khorshidi, 2008). امروزه خلاقیت و نوآوری منبعی ارزشمند برای دستیابی به مزیت رقابتی در محیط کاری است. با توجه به تکنولوژی پیشرو که پیوسته در حال توسعه است، شدت فشارهای رقابتی داخلی و خارجی، محیط اقتصادی نامطمئن و بسیار آشفته، سازمان‌ها باید از رقبا خود غافل نشوند و خلاقیت را به منظور زنده ماندن و رونق بخشیدن به خود ترویج دهند (Muceldili, Turan, Erdil, 2013). خلاقیت تحت تأثیر دو عامل فردی و سازمانی قرار دارد که منجر به کاهش یا افزایش آن در سازمان می‌شود (Hosseinpour, Asghari Aghdam, Mahjoub, 2013). یکی از عوامل سازمانی که نقش کلیدی در بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد، رهبری است. با این حال، افزایش جهانی شدن، رقابت شدید و سرعت تغییرات تکنولوژیکی مانع تلاش رهبران در ایجاد شرایط لازم در محیط کار برای بروز خلاقیت کارکنان می‌شود (Stobbeleir, Ashford, 2011). از سوی دیگر رهبری و نظارت می‌تواند رفتار کارکنان را در جهت منفی سوق دهد. رفتار نظارتی و کنترلی دقیق رهبران می‌تواند خلاقیت کارکنان را کاهش دهد. کارکنان زمانی که انگیزه بالایی دارند، سطح بالایی از خلاقیت را از خود نشان می‌دهند (Zhou, Ren, 2011). در نهاد آموزش و پرورش که در آن خلاقیت و نوآوری از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است، سبک رهبری مدیر بسیار حیاتی بوده و وظیفه او این است که توانایی و استعداد و خلاقیت را در مجموعه کارکنانش ترویج و تشویق کند (Mirkamali, Khorshidi, 2008). بررسی مطالعات و پژوهش‌های علمی، به خوبی نشان می‌دهد که بسیاری از انگیزه‌ها و روحیات خلاق و نوآور و کارهای خلاقانه، متأثر از نظریه‌ها و سبک‌های رهبری هستند. آمابیل، در پژوهش خود یکی از عوامل محیطی مؤثر در بروز خلاقیت کارکنان را انگیزه معرفی نموده است که در ایجاد این انگیزه، مدیریت و سبک رهبری مدیر نیز نقش اساسی دارند (Amabile, 2004). پژوهشگران طبقه‌بندی‌های مختلفی از سبک‌های رهبری ارائه داده‌اند، در یک طبقه‌بندی براساس نحوه عملکرد، رهبران به دو گروه تحول‌آفرین و مبادله‌ای تقسیم می‌شوند. تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های رفتاری رهبری تحولی، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار هدایت می‌کند (Humphreys, Einstein, 2003). رهبری تحول‌آفرین زمانی به وقوع می‌پیوندد که رهبران و پیروان، یکدیگر را برای انجام عملکرد در سطوح بالا بر می‌انگیزند. این رهبران با پیروان روابط بهتری دارند و بیش از رهبران تبادل‌ی به سازمان کمک می‌کنند و برای آن ارزش می‌آفرینند (Duckett, Macfarlane, 2003). رهبری تحول‌آفرین شامل چهار مؤلفه از جمله: ۱. نفوذ آرمانی: رهبر با بهره‌گیری از شخصیت کاریزماتیک خود، زیردستان را به پیروی از چشم‌انداز سازمان ترغیب می‌کند. ۲. انگیزش الهام‌بخش: رهبر با جلب مشارکت اعضاء، انگیزش و تعهد آنان را نسبت به ترسیم چشم‌انداز آینده‌ی سازمان افزایش می‌دهد. ۳. ترغیب ذهنی: رهبر با به چالش کشیدن افکار و خلاقیت اعضاء، به ترغیب آنان در جهت ارائه ایده‌های نو و تازه می‌پردازد. ۴. ملاحظات فردی: رهبر از طریق ایجاد جو حمایتی، به نیازهای اعضاء گوش فرا می‌دهد (Aga, Noorderhaven & Vallejo, 2016).

از جمله عواملی که از سبک رهبری تحولی تأثیر می‌پذیرد، می‌توان یادگیری سازمانی را نام برد (Manavipour, Ghomashchi, Soha, 2010). یادگیری سازمانی یک فرایند آگاهانه، هدفمند، تعاملی، پویا، مداوم و در حال رشد است که بازخورد فوری و مؤثر در سطوح فردی، جمعی و سازمانی را فراهم می‌کند (Aghahosseini, Sobhaninejad, Abedi, 2006). در واقع، یادگیری سازمانی به عنوان عاملی اساسی برای ابداع و نوآوری، پلی بین کار و خلاقیت محسوب می‌شود (Mirkamali, Ezzati, Naseri, 2016). یادگیری سازمانی موجب می‌شود تا افراد در سازمان توانایی خود را برای ایجاد

نتایج مطلوب افزایش دهند. این امر موجب می‌شود تا الگوهای ذهنی جدیدی ایجاد شود که افراد چگونگی با هم یاد گرفتن را بیاموزند (Vera, Crossan, 2004). یادگیری فردی و سازمانی برای بقا و بهبود عملکرد سازمانی لازم و ضروری است. در ادامه برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در ارتباط با متغیرهای پژوهش حاضر گزارش شده‌اند:

Nikpai, Zand Karimi (2018) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان پرداختند، یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول آفرین به صورت مستقیم و غیرمستقیم توسط نقش میانجی خلاقیت بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیرگذار است، Haddadi, Tajasb (2017) به مطالعه رابطه سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت با نقش میانجی جو سازمانی پرداختند، یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین جو سازمانی در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت سازمانی، نقش میانجی را ایفا می‌کند. Afshari, Arshadi (2014) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین، ساختار سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت سازمانی پرداختند، یافته‌ها حاکی از معناداری کلیه مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول آفرین به خلاقیت کارکنان، ساختار سازمانی به خلاقیت کارکنان و جو سازمانی خلاقانه به خلاقیت کارکنان بود، Khorshid, Pashazadeh (2014) در پژوهشی اثر سبک رهبری تحول آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین بر هوش سازمانی، و قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد، هوش سازمانی، رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی را بطور جزئی و محدود میانجی‌گری می‌کند. Gunduz, Kaya Ozbag (2016) به بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با خلاقیت سازمانی پرداختند، یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و خلاقیت رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت، سبک رهبری تحولی، بیش از سبک رهبری تبادل‌ی با خلاقیت در ارتباط است و هر چه رفتار رهبری تحول آفرین سرپرستان بیشتر باشد، میزان خلاقیت کارکنان بیشتر خواهد بود.

Madiono Sutanto (2017) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداخت، یافته‌ها نشان داد که هر دو متغیر قابلیت یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی، به صورت جزئی و همزمان، بر نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارند، Golmoradi, Sattari Ardabili (2016) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر نوع سبک رهبری بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین نوع سبک رهبری و یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این تأثیر سبک رهبری بر یادگیری سازمانی بیشتر از سرمایه اجتماعی است و همبستگی بالایی بین این دو متغیر وجود دارد، Millissa, Chi-Sum (2011) نیز در پژوهش خود با عنوان رهبری تحولی، حمایت رهبری، و خلاقیت کارکنان نشان دادند که بین رهبری تحولی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و این رابطه زمانی قوی‌تر می‌گردد که رهبران با کارکنان روابطی حمایتی داشته و از وظایف و کار آن‌ها حمایت کنند.

Mirkamali, Narenji Thani & Alami (2011) در مطالعه‌ای به بررسی نقش رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی در یادگیری سازمانی کارکنان پرداختند، یافته‌ها نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین اجزای رهبری تحول‌گرا و یادگیری سازمانی وجود دارد، و در نهایت رفتار به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحول‌گرا، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی است. در واقع خلاقیت یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان است و برای سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی به حساب می‌آید، و مهم‌تر اینکه خلاقیت آموزش دانی و پرورش یافتنی است. با توجه به نقش و اهمیتی که سبک‌های رهبری در بروز خلاقیت دارند،

و اینکه یادگیری سازمانی یکی از عوامل مهم در توسعه و بهبود سازمانی است و اینکه سازمان‌ها بایستی نسبت به گذشته خلاق‌تر و نوآورتر باشند تا بتوانند در چنین محیطی دوام بیاورند، رقابت کنند، و رشد نمایند، احتمال می‌رود خلاقیت کارکنان، به عنوان یک مزیت رقابتی مهم، در سایه‌ی رهبری تحول‌آفرین پدیدار شود. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحول-آفرین با خلاقیت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی است. در این راستا فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از: رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت و معنادار بر خلاقیت دارد. یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنادار بر خلاقیت دارد. رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد. رهبری تحول‌آفرین بواسطه یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنادار بر خلاقیت دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر کرمانشاه به تعداد ۵۹۰۰ نفر بودند، برای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد لذا حجم نمونه آماری ۳۶۰ نفر تعیین گردید، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۶۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین Bass, Olivier (2000) دارای ۲۰ گویه و چهار خرده‌مقیاس (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) دارای ۲۴ گویه در پنج خرده‌مقیاس (تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، چشم‌انداز مشترک، مدل‌های ذهنی و مهارت‌های فردی) در طیف ۷ درجه‌ای لیکرت و پرسشنامه خلاقیت Moghimi (2009) دارای ۵۰ گویه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. در پژوهش حاضر جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، ابزار مدنظر بر روی ۳۰ پاسخگو که بصورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی محاسبه شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	آلفای کرونباخ
۱ رهبری تحول‌آفرین	۲۰	۱-۲۰	۰/۹۵۲
۲ یادگیری سازمانی	۲۴	۱-۲۴	۰/۹۳۰
۳ خلاقیت	۵۰	۱-۵۰	۰/۹۱۰

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۹۱۰ تا ۰/۹۵۲ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. جهت تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. هدف اصلی این نوع تکنیک نیز آزمون فرضیه‌ای در باب تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگرها و برازش مدل اندازه‌گیری با توجه به مبانی نظری و تجربی در باب یک مجموعه از متغیرها می‌باشد و زمانی بکار می‌رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها دارای یک سطح باشند، طوری که عامل‌های مکنون ما خود ناشی از عوامل مکنون دیگر نباشند.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	رهبری تحولی	یادگیری سازمانی	خلاقیت
۱ خی دو	۰/۰۰۰، ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰	۴۲/۵۵	۵۷/۰۱	۸۷/۰۹
۲ درجه آزادی	-	۲۴	۲۹	۵۰
۳ نسبت	۲ و کمتر	۱/۷۷	۱/۹۶	۱/۷۴
۴ RMSEA	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۳۸	۰/۰۴۲	۰/۰۲۹

۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۱

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI و GFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها؛ می‌توان گفت: تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشند.

در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL بشرح زیر استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از میانگین و انحراف معیار و برای آزمون فرضیات پژوهش از همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها

الف: تحلیل توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش:

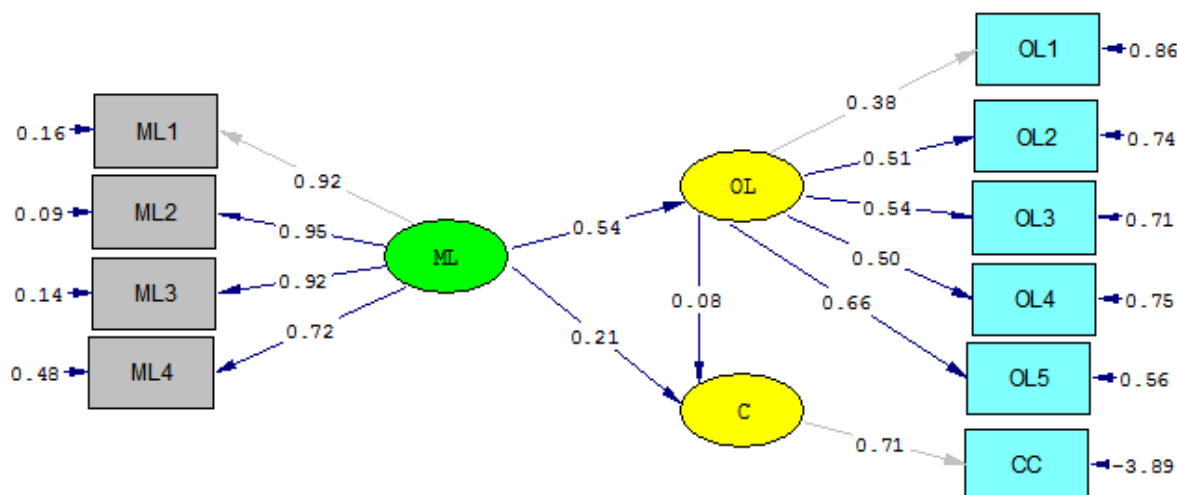
جدول ۳. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
۱	رهبری تحول آفرین	۳۶۰	۳/۷۴	۰/۵۸۹	-		
۲	یادگیری سازمانی	۳۶۰	۴/۸۳	۰/۴۱۶	*۰/۴۴۵	-	
۳	خلاقیت	۳۶۰	۳/۰۵	۰/۷۱۰	*۰/۵۳۷	*۰/۳۴۰	-

با توجه به نتایج حاصل از ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای رهبری تحول آفرین (۰/۵۳۷) و یادگیری سازمانی (۰/۳۴۰) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشند. متغیر رهبری تحول آفرین دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر یادگیری سازمانی (۰/۴۴۵) در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.

ب: آزمون فرضیات پژوهش:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=49.65, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.021

شکل ۱. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده

آزمون فرضیه اول: رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیر رهبری تحول‌آفرین با ضریب مسیر (۰/۲۱) و مقدار تی (۷/۷۰) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیر رهبری تحول‌آفرین قادر به تبیین ۱۷٪ واریانس متغیر خلاقیت می‌باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر خلاقیت با توجه به مقدار تی آن (۶/۳۴) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. آزمون فرضیه دوم: یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیر یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۰۸) و مقدار تی (۲/۲۸) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیر یادگیری سازمانی قادر به تبیین ۴۲٪ واریانس متغیر خلاقیت می‌باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر خلاقیت با توجه به مقدار تی آن (۲/۷۶) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم: رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیر رهبری تحول‌آفرین با ضریب مسیر مستقیم (۰/۵۴) و مقدار تی (۵/۲۷) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیر رهبری تحول‌آفرین قادر به تبیین ۳۹٪ واریانس متغیر یادگیری سازمانی می‌باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر یادگیری سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۳/۰۴) در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. آزمون فرضیه چهارم: رهبری تحول‌آفرین بواسطه یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیر رهبری تحول‌آفرین با ضریب مسیر غیرمستقیم بواسطه یادگیری سازمانی (۰/۰۴۳۲) و مقدار تی (۲/۱۲) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر خلاقیت

متغیر وابسته: خلاقیت C			متغیر مستقل
اثرات استاندارد شده			
کل	غیرمستقیم	مستقیم	
۰/۲۵۳۲	۰/۰۴۳۲	۰/۲۱	رهبری تحول‌آفرین (ML)
۰/۰۸	-	۰/۰۸	یادگیری سازمانی (OL)

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: متغیر رهبری تحول آفرین دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۱)، اثر غیرمستقیم مثبت (۰/۴۳۲) و اثر کل مثبت (۰/۲۵۳۲) و معنادار بر متغیر خلاقیت در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل می‌توان گفت متغیر رهبری تحول آفرین (۰/۲۵۳۲) دارای بیشترین اثر و متغیر یادگیری سازمانی (۰/۰۸) دارای کمترین اثر بر متغیر خلاقیت می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

شاخص	ملاک	برآورد
۱. خی دو	۰/۰۰۰	۴۹/۶۵
۲. درجه آزادی	-	۳۳
۳. نسبت	۲ و کمتر	۱/۵۰
۴. RMSEA	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۲۱
۵. CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۷
۶. GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۴
۷. AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می‌باشد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین با توجه به نتایج؛ می‌توان گفت: مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با خلاقیت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی معلمان دوره متوسطه در شهر کرمانشاه بود. نتایج نشان داد که متغیر رهبری تحول آفرین دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت می‌باشد. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات، Haddadi, Tajasb (2017)؛ Gunduz, Kaya Ozbag (2016)؛ Millissa, Chi-Sum (2011)؛ همسو و هم‌جهت می‌باشد. برای مثال Gunduz, Kaya Ozbag (2016) نشان دادند که درک رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت به رهبران کمک می‌کند تا ظرفیت کارکنان را برای خلاقیت بیشتر، رشد و توسعه دهند. رهبری تحول آفرین بیشتر بر تغییرات متمرکز است و پیروان را رهنمون می‌سازد تا به یک دیدگاه مشترک و هدف واحد برای یک سازمان، متعهد شوند. رهبران تحول‌گرا به عنوان مربی، توجه ویژه‌ای به نیازهای هر یک از پیروان برای دستیابی به موفقیت و رشد دارند. با فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای کارکنان، از آنان حمایت می‌کنند. آنان یک شنونده مؤثر هستند که تفاوت‌های فردی پیروان را مورد توجه قرار می‌دهند. رهبران تحولی با تشویق ارتباطات دوطرفه، تعاملی شخصی با پیروان برقرار می‌کنند (Bass, Riggio, 2006).

نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت می‌باشد. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعه Madiono Sutanto (2017)؛ همسو و هم‌جهت می‌باشد. در پژوهش مادیونو ساتانتو نشان داده شد که یادگیری سازمانی و خلاقیت باعث ایجاد نوآوری در سازمان می‌شوند. و این که قابلیت یادگیری و خلاقیت عوامل مهمی برای تحریک سطح نوآوری سازمانی هستند و نوع سازمان چه دولتی و چه خصوصی هیچ‌گونه تفاوتی در تأثیر این دو متغیر ایجاد نمی‌کند.

کنند. بنابراین یادگیری سازمانی عاملی برای رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود و با گسترش فرهنگ یادگیری می‌توان به تولید و حفظ دانش نو و ایجاد ایده‌های خلاقانه در سازمان کمک کرد (Chong, et all, 2011).

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر رهبری تحول‌آفرین دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر یادگیری سازمانی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات Khorshid, Pashazadeh (2014)؛ Sattari Ardabili؛ Mirkamali, et all (2011)؛ Mirkamali, et all (2016)؛ همسو و هم‌جهت می‌باشد. به عنوان نمونه Mirkamali, et all (2011) نشان دادند که رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار بین اجزای رهبری تحول‌گرا و یادگیری سازمانی وجود داشت. و در نهایت رفتار به عنوان یکی از ابعاد رهبری تحول‌گرا، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی است. Khorshid, Pashazadeh (2014) نشان دادند که سبک رهبری تحول‌آفرین باعث افزایش یادگیری کارکنان در سازمان می‌شود، رفتارهای رهبری تحول‌آفرین، نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی دارد، رهبری تحول‌آفرین در توانایی رهبر در ایجاد اعتماد و وفاداری و تحسین در پیروان نهفته است تا پیروان منافع گروه را بر منافع فردی خود ترجیح دهند (Zagorsek, Dimovski, Skerlavaj, 2009). در واقع در هنگام تقسیم‌پاداش بر اساس عملکرد، رضایت کارکنان افزایش می‌یابد اما رهبران تحول‌آفرین چشم‌اندازی فراتر از پاداش در پیروان ایجاد می‌کنند تا وراى انتظارات عمل کنند (Singh, 2008).

سایر نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر رهبری تحولی بواسطه یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خلاقیت می‌باشد. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات Nikpai, Zand Karimi (2018)، و Afshari, Arshadi (2014) همسو و هم‌جهت می‌باشد. Nikpai, Zand Karimi (2018) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین به واسطه‌ی نقش میانجی خلاقیت دارای تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر بی‌تفاوتی سازمانی است، Afshari, Arshadi (2014) نشان دادند رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت کارکنان، ساختار سازمانی با خلاقیت کارکنان و جو سازمانی خلاقانه با خلاقیت کارکنان وجود دارد در حقیقت رهبری تحول‌آفرین در برانگیختن خلاقیت، یادگیری، نوآوری، ایجاد و کاربرد دانش نقش مهمی ایفاء می‌کند، به عبارتی به اعتقاد Sighn (2004) رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی به گونه‌ای به هم تنیده‌اند که از جمله راهبردهای ضروری تغییر سازمان‌ها محسوب می‌شوند (Mirkamali, et all, 2011). در نهایت با توجه به تأیید فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود روابط معنادار بین سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران، خلاقیت و یادگیری سازمانی معلمان، پیشنهادهای زیر توصیه می‌شود:

با توجه به دامنه‌ی گسترده‌ی تغییرات در دنیای امروز، مدیران مدارس سبک رهبری تحولی را مدنظر داشته باشند تا بتوانند زمینه را برای یادگیری سازمانی معلمان خود فراهم نمایند. و به این ترتیب موجبات خلاقیت آن‌ها را فراهم کنند. به مدیران پیشنهاد می‌شود با ایجاد شرایط مناسب در مدارس، فرصت اظهارنظر برای معلمان فراهم نمایند تا بتوانند ایده‌هایشان را نسبت به مسائل به راحتی بیان کنند. مدیران عوامل تأثیرگذار در رشد خلاقیت کارکنان را شناسایی کنند و به تقویت آن‌ها مبادرت ورزند. مدیران مدارس همواره در پی دستیابی به فرصت‌های گوناگون یادگیری باشند و با فراهم آوردن اطلاعات تازه و به روز زمینه یادگیری و خلاقیت را برای معلمان فراهم نمایند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به انتخاب اعضای نمونه در بین مدارس متوسطه اشاره کرد. بنابراین تعمیم یافته‌های این پژوهش به مدارس مقاطع ابتدایی با محدودیت مواجه است. لذا توصیه می‌شود در مدارس مقطع ابتدایی نیز چنین پژوهشی انجام شود تا بتوان به الگویی برای همه مدارس دست یافت.

References

- Afshari A, Arshadi N. (2014). Investigating the relationship between transformational leadership style, organizational structure and organizational climate with organizational creativity. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 3 (4): 1-18.
- Aga D A, Noorderhaven N, Vallejo B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(1): 806-818.
- Aghahosseini T, Sobhaninejad M, Abedi A. (2006). The effective factors in the management effectiveness of high schools from the viewpoint of managers and teachers. *Daneshvar Raftar*, 13(18): 57-67.
- Amabile T A. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity. *The leadership Quarterly* 15: 5-32.
- Bass B M, Olivier (2000). Standard Transformational Leadership Questionnaire. Downloaded from the site of Iran Management Research Group.
- Bass B M, Riggio R E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Book Review. 1-282.
- Chong A Y L, Chan F T S, Ooi K B, Sim J J. (2011). Can Malaysian firms improve organizational/innovation performance via SCM?. *Industrial Management & Data Systems*, 111(3): 410-431.
- Duckett H, Macfarlane E. (2003). Emotional intelligence and transformational leadership in retailing, *Leadership and Organization Development Journal*, 24(6): 309-317.
- Golmoradi R, Sattari Ardabili F. (2016). The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. 3rd International Conference on New Challenges in Management and Business: Organization and Leadership. 2 May 2016, Dubai, UAE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230: 372 – 378.
- Gunduz C H, Kaya Ozbag G. (2016). Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity. International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235: 243 – 249.
- Haddadi S, Tajasb K. (2017). Investigating the relationship between transformational leadership style and creativity with the mediating role of the studied organizational climate: Saman Bank staff. The First National Conference on New Thoughts in Business Management, Tehran, University of Science and Culture, 1-11.
- Hosseinpour D, Asghari Aghdam B, Mahjoub A. (2013). The effect of organizational culture on organizational learning and teachers' creativity. *Mission of Public Management*, 4(11 and 12): 57-70.
- Humphreys J H, Einstein W O. (2003). Nothing new under the sun: transformational leadership from a historical perspective. *Management Decision*, 41(1): 85-95.
- Khorshid S, Pashazadeh A. (2014). The effect of transformational leadership style on organizational learning ability considering the mediating role of organizational intelligence. *Journal of Transformation Management*, Ferdowsi University of Mashhad, 6 (11): 1-28.

- Madiono Sutanto E. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review* 22: 128-135.
- Manavipour D, Ghomashchi F, Soha P. (2010). Investigating the relationship between managers' creativity and organizational learning of Garmsar government factory personnel. *Industrial-Organizational Psychology News*, 1 (4): 9-16.
- Millissa F Y, Chi-Sum Ch W. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7): 656 – 672.
- Mirkamali S M, Ezzati M, Naseri S. (2016). Investigating the Relationship between Principals' Attitudes Toward Innovation and Organizational Learning in District 1 Schools in Rey. *Educational Management Innovations*, Year 11, 3 (1): 65-82.
- Mirkamali S M, Khorshidi A. (2008). Methods of fostering creativity in the educational system. Tehran, Yastroon.
- Mirkamali S M, Narenji Thani F, Alami F. (2011). Examining the role of transformational leadership and job satisfaction in the organizational learning of an automotive manufacturing company. *International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011). Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29 (2011): 139 – 148.
- Moghimi S M. (2009). Standard Creativity Questionnaire. Downloaded from Tara Andish Tadbir Sazan website, Tadbir Sazan International Company.
- Muceldili B, Turan H, Erdil O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99(2013): 673 – 681.
- Nife (2001). Standard Organizational Learning Questionnaire. Downloaded from Madsij site, Iran Educational Research Department.
- Nikpai I, Zand Karimi M. (2018). Investigating the effect of transformational leadership on organizational indifference with the mediating role of employee creativity: A case study of Lorestan University staff. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 8(2): 229-264.
- Singh K. (2008). Relationship between Learning Organization and Transformational Leadership: Banking Organizations in India. *International Journal of Business and Management Science*, 1(1): 97- 111.
- Stobbeleir K E M, Ashford S J. (2011). Self-Regulation Of Creativity At Work: The Role Of Feedback-Seeking Behavior In Creative Performance Academy. *Management Journal*, 54(4): 811- 831.
- Vera D, Crossan M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *The Academy of Management Review*, 29(2): 222-240.
- Zagorsek H, Dimovski V, Skerlavaj M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning, *JEEMS 2. Journal for East European Management Studies*, 14(2): 144-165.
- Zhou J, Ren R. (2011). Striving for Creativity The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship(Chapter 8).

The Relation of Transformational Leadership to Creativity through Organizational Learning Mediation

Maryam ghaderi sheykhee abadi¹

Siroos Ghanbari^{*2}

Abstract

Purpose: The aim of this research was to study the relation of transformational leadership to creativity through organizational learning mediation.

Methodology: This research was descriptive and correlation studies. This research population were all the teachers of high schools in Kermanshah city (5900), that a sample in 360 people size were chose by simple random sampling and Morgan's table. The research instrument was three standard questionnaires of Transformational Leadership Bass and Avilio (2000), Nifeh Organizational Learning (2001) and Moqimi Creativity (2009). Statistical techniques and statistical software SPSS and LISREL were used to analyze the data. In descriptive analysis of the data, frequency distribution tables, central indices (Mode, Median and Mean), dispersion indices (Standard deviation and Variance) were used. Pearson correlation coefficient and confirmatory path analysis were used to test the research hypotheses.

Findings: The findings showed that transformational leadership has a positive effect (0/2532) and significant effect on creativity at 0/05 level. The organizational learning has a positive effect (0/08) and significant effect on creativity at 0/05 level. The transformational leadership through organizational learning (0.0432) and t value (2.12) has positive and significant effect on creativity at the 0.05 level.

Conclusion: Therefore, applying transformational leadership style in organization enhances organizational learning and employee creativity.

Keywords: transformational leadership, organizational learning, creativity.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran. maryamghaderi9294@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran (Corresponding Author). s.ghanbari@basu.ac.ir