



Predicting the Level of Organizational Creativity of Employees based on the Type of Transformational Leadership (Case Study: Hamedan Police Command)

Ayatollah Fathi

*Research Assistant
Professor NAJA Institute
of Law Enforcement and
Social Studies, Tehran,
Iran.

(Corresponding author)
rahnmo.70sh@gmail.com

Saeed Sharifi Rahnemo

PhD Student in Curriculum
Studies, Bu Ali Sina
University, Hamadan, Iran.

Received: 2020/04/30

Accepted: 2020/06/16

DOI: *****

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the predictive level of employees' organizational creativity based on the type of transformational leadership of managers with emphasis on organizational retention. In this research, a descriptive correlational research method has been used. The statistical population is Hamedan police staff among whom 198 people were selected as a sample through simple random sampling using Krejcie and Morgan Table. Then to collect the required data from two standard questionnaires. M.L.Q and creativity of receptive were used. Using Cronbach's alpha coefficient in the above-mentioned questionnaires, their reliability was calculated as 0.91, 0.89, respectively. To test the hypotheses, descriptive and inferential statistics such as mean, percentage, Kalmogorov-Smirnov Test and Multivariate Regression Test were used in SPSS software. The results show that in the presence of all three variables of ideal behaviors, inspirational motivation and managers' considerations, the relevant variables positively and significantly explain the creativity of employees at the level of 0.003.

Keywords: Creativity, Organization, Transformational Leadership, Police, Maintenance.

► **Citation (Vancouver):** Fathi A, Sharifi Rahnemo S. Predicting the Level of Organizational Creativity of Employees based on the Type of Transformational Leadership (Case Study: Hamedan Police Command). *Quarterly J Hamedan Police Sci.* Summer 2020; 7(2):13-24.

► **Citation (APA):** Fathi, A., Sharifi Rahnemo, S. (Summer 2020). Predicting the Level of Organizational Creativity of Employees based on the Type of Transformational Leadership (Case Study: Hamedan Police Command). *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 7(2), 13-24.

پیش‌بینی میزان خلاقیت سازمانی کارکنان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین

(مورد مطالعه: ف.ا. شهر همدان)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی میزان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین مدیران با تأکید بر نگهداشت سازمانی نیرو انجام پذیرفت. در این پژوهش، از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری، کارکنان انتظامی شهر همدان را شامل می‌شود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۹۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. در ادامه، جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از دو پرسشنامه استاندارد ام. ال. کیو و خلاقیت رندسیپ استفاده شده که پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب در پرسشنامه‌های مذکور ۰/۹۱، ۰/۸۹ محاسبه گردید که در ادامه جهت آزمون فرضیه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، درصد، آزمون کالموگروف-اسمیرنوف و آزمون رگرسیون چندمتغیره در محیط نرم‌افزار spss استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده آن است که در حالت وجود هم‌زمان هر سه متغیر رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات مدیران، متغیرهای مربوطه به‌صورت مثبت و معناداری میزان خلاقیت کارکنان را در سطح ۰/۰۰۳ تبیین می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت، سازمان، رهبری تحول‌آفرین، پلیس، نگهداشت.

آیت‌اله فتحی

* استادیار پژوهشی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی
ناجا، تهران، ایران.
(نویسندهٔ مسؤول)

rahnmo.70sh@gmail.com

سعید شریفی رهنمو

دانشجوی دکتری مطالعات برنامهٔ درسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

◀ **استناد (ونکوور):** فتحی، آ.، شریفی رهنمو س. پیش‌بینی میزان خلاقیت سازمانی کارکنان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین (مورد مطالعه: ف.ا. شهر همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان. پاییز ۱۳۹۹؛ ۲۷(۲): ۱۳-۲۴.

◀ **استناد (APA):** فتحی، آیت‌اله؛ شریفی رهنمو، سعید. (پاییز ۱۳۹۹). پیش‌بینی میزان خلاقیت سازمانی کارکنان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین (مورد مطالعه: ف.ا. شهر همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۲۷(۲)، ۱۳-۲۴.

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۳-۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۷

شناسه دیجیتال (DOI): ****

در دو دهه اخیر، توسعه سازمانی بیشتر بر توانمندسازی مدیران و رهبری کارآمد بنا گشته و ثابت شده است که مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها نوع رهبری کردن آنها است. دیگاگو (۲۰۱۴) معتقد است که مدیریت و نوع رهبری کردن، عنصر متمایز نمودن هر سازمانی نسبت به سازمان‌های دیگر است. تحقق سازمان‌های کارآمد و معتبر جهانی بدون داشتن مدیرانی کارآمد امکان‌پذیر نخواهد بود. به عبارت بهتر، سازمان‌ها قبل از توسعه یافتن نیازمند به داشتن مدیرانی با رهبری توانمند و تحول‌آفرین هستند که این امر به اخص در سازمان‌های نظامی و به‌ویژه نیروی انتظامی که به‌عنوان یک سازمان خدوم به ملت به انجام وظیفه مشغول است، کاملاً احساس می‌گردد و از آنجاکه مدیران مهم‌ترین رکن و مزیت رقابتی و ایجاد انگیزه‌های پیشرفت سازمانی به شمار می‌روند، یکی از مؤثرترین راه‌ها، رهبری تحولی مدیران سازمان‌های مانند سازمان پلیس است (عباس‌نژاد و بختیاری، ۱۳۹۶).

به‌هر تقدیر، در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می‌شود. سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است که هیچ‌یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش‌بینی چنین تغییراتی را نمی‌کرد. رقابت سازمانی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، فضایی به‌شدت ناپایدار برای تمامی کارها ایجاد کرده است. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به‌شدت احساس می‌شود. بدیهی است که رهبری سستی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبرانی تحول‌گرا خواهد بود. اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا به‌هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند (جلیلیان، ۱۳۸۹).

در همین راستا، سازمان‌های مانند نیروی انتظامی با محیط‌هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند. بنابراین، جهت بقا و پویایی خود مجبورند خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به‌عبارتی دیگر، با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، فناورانه، اجتماعی، فرهنگی و عصر کنونی، سازمان‌هایی موفق و کارآمد خواهند بود که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (نصیری، ۱۳۹۲).

بنابراین، جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبری تحول‌گرا، به‌شدت احساس می‌شود. رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده رضایت کارکنان قرار گرفته است. هنگامی که اجزای رهبری تحول‌گرا به‌عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه‌مدت و بلندمدت کند. در واقع، بدون رهبری تحول‌گرای اثربخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به‌هنگام مواجهه با چالش‌های موجود به عملکرد برتر و حتی رضایت‌بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (انصاری و تیموری، ۱۳۸۶).

رهبری در طول تاریخ یکی از ارکان ترقی جوامع بشری بوده است. وقتی رهبری به‌عنوان یک کارکرد مدنظر قرار می‌گیرد، جزء مهمی از مدیریت محسوب می‌شود و حضور و موجودیت آن در گرو اعمال تعدادی مهارت است که این مهارت‌ها را می‌توان به‌عنوان راه یا سبک‌های رهبری افراد

در جهت رسیدن به اهداف خاص تلقی نمود (بنت و اندرسون، ۲۰۰۳). در همین راستا، سه پیامد رهبری شامل: ایجاد تلاش بالاتر از حد انتظار در میان همکاران، اثربخشی و میزان رضایت‌مندی در میان آن‌ها را می‌توان به‌عنوان سه شاخص مهم ارزیابی فواید عملی سبک‌های رهبری مختلف در نظر گرفت (باس و اولیو، ۱۹۹۴). حال بر اساس مباحث پیش‌گفته، سازمان پلیس به‌عنوان یک سازمان امنیتی و خدماتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. به عبارت بهتر، از منظر مقام معظم رهبری (م) در دنیای امروز بررسی و شناخت کارکرد مدیریتی انواع سازمان‌ها از ابعاد گوناگون یک راهبرد کلیدی در جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، علوم ارتباطات و به‌اصح سازمان‌های خدمت‌رسان به‌مانند سازمان پلیس محسوب می‌گردد که باید مورد توجه آکید قرار گیرد (زیویار و شهیر، ۱۳۹۴).

بنابراین، با توجه به تأکیدات رهبری تحولات موجود اساسی و بنیادی است و سازمان‌هایی می‌توانند خود را با این شرایط تطبیق دهند و در گود و عرصه رقابت باقی بمانند که مدیران و رهبرانی کارآمد، تغییرگرا و یا چشم‌اندازی بلندمدت داشته باشند. رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای تغییرات بلندمدت سازمان‌های مانند سازمان پلیس است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند (بیکزاد و فلسفی، ۱۳۸۴). بر همین اساس، رهبری در سازمان‌های مانند نیروی انتظامی نقش بسزایی در شکل‌دهی نیروی خلاقیت، نگرش کارکنان، پاسخ آن‌ها به تغییرات سازمانی و پذیرش نوآوری‌ها دارد. رهبری در مفهوم سازمان آن به‌عنوان جزئی مستقل و مجزا از مدیریت مطرح نبوده و یکی از وظایف عمده اصلی آن به شمار

می‌آید. بنابراین، توجه و ملاحظه فردی به نگرش خلاقیت و تغییرات سازمانی که ناظر به درجه توجه و حمایت به هر یک از پیروان است، به‌عنوان ابعاد مهم سبک رهبری تحول‌آفرین به شمار می‌آید (گلدمن^۱، ۲۰۰۹).

حال باید برای توانمندسازی و ایجاد حس خلاقیت به افراد قدرت داد که این امر از طریق اختیار دهی به افراد برای مشارکت، اتخاذ تصمیمات، ابراز ایده‌ها، اعمال نفوذ و همین‌طور مسئولیت‌دهی به افراد، محقق می‌شود. به همین علت است که مشارکت شکل مؤثری از توانمندسازی کارکنان برای ایجاد خلاقیت سازمانی است و سبب افزایش آن می‌شود و نیز در عوض عملکرد و سلامت فردی را بهبود می‌بخشد (فرنچ و ندال، ۲۰۰۵). بنابراین، رهبران تحول‌آفرین با درک و شناخت عمیق خویش، ایده تغییر و تحول را با تکیه بر خلاقیت افراد در سازمان درونی می‌سازند و با ایجاد رابطه قوی با کارکنان سعی می‌کنند تا آن‌ها را با چشم‌اندازهای راهبردی نوین و اهداف خویش آشنا سازند (باکر^۲، ۲۰۱۴).

از همین رو، برای ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها، رفتار رهبری سازمانی یکی از مؤلفه‌های اصلی رشد و تعالی سازمان‌ها است. چنین رفتار سازمانی، یکی از ابعاد مهم جامعه‌شناختی سازمان‌های مختلف، از جمله نیروی انتظامی است. کارکنان نیروی انتظامی می‌توانند نقش مهمی را در ارتقاء و کیفیت آن ایفا کنند. مدیران نیروی انتظامی با رفتارهای نوع‌دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش‌خویی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت در سازمان کمک مؤثری خواهند کرد. به‌عبارت‌دیگر، رفتار رهبری سازمانی تحول‌گرا، یکی از شاخص‌هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و سازمان را به‌سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد و طیف وسیعی از رفتارهای موردنیاز برای تحقق اهداف در نظر گرفته‌شده را محقق می‌نماید.

تحول‌گرا نوعی چشم‌انداز واضح از آینده را ترسیم می‌کند (نانوس و بنیس، ۲۰۰۲).

بنابراین، نظریه رهبری تحول‌گرا ریشه در کارهای برنز (۱۹۸۲) دارد. برنز مشخص کرد که رهبران تحول‌گرا صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وامی‌دارند. برنز در ادامه بحث خود چنین ادعا می‌کرد: تنها رهبران تحول‌گرا هستند؛ که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان‌های جدید هستند، زیرا آن‌ها منشأ تغییرات‌اند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر امواج تغییرات سوارند. وی مشخص کرد که یک رهبر تحول‌گرا، به دنبال انگیزه‌های بالقوه در پیروان و ارضای نیازهای بالاتر آنان است. بنابراین، به‌طور خلاصه رهبری تحول‌گرا، تعاملی و دوسویه است که باعث می‌شود فرآیند مدیریت و انجام فعالیت‌ها از طرف کارکنان با انگیزه مطلوب انجام‌شده و بالا رفتن خلاقیت کارکنان گردد (مک فارلن و داکت، ۲۰۰۳).

خلاقیت: خلاقیت همواره مفهومی اسرارآمیز، وسیع و بسیار پیچیده بوده است. تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل‌دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد؛ ولی انگیزه اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید. گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل (در مقابل تفکر همگرا) مترادف می‌دانست. بنابراین، امروز سازمان‌ها در برهه‌ای از زمان قرار گرفته‌اند که تحت عناوین مختلف از جمله عصر دانش، عصر فرا صنعتی، عصر جامعه اطلاعاتی، عصر سرعت و بالاخره عصر خلاقیت و نوآوری مطرح‌شده است؛ خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده می‌سازند.

لذا با توجه به اثرات مثبتی که رهبری تحول‌گرا در یک سازمان بر کارکنان و دستیابی سازمان به اهدافش ایفا می‌نماید، پژوهشگران بر آن شدند در این پژوهش به بررسی ابعاد تحول‌گرایانه رهبران فرماندهان انتظامی شهر همدان بر خلاقیت کارکنان بپردازند. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا میزان خلاقیت سازمانی کارکنان ف.ا شهر همدان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین مدیران قابل پیش‌بینی است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک ایده، در سال ۱۹۷۷ میلادی بیان شد. در مطالعات جامعه‌شناسی توسط نویسنده مشهوری به نام تون^۱ رهبری شورش^۲ لقب گرفت. سپس مک گریگور^۳ در سال ۱۹۸۷ میلادی این نوع از رهبری را در کتابش با عنوان رهبری تحول‌آفرین آورد. در سال ۱۹۸۵، ام باس^۴ به‌صورت رسمی تئوری رهبری تحول‌آفرین را مطرح نمود. یک سال بعد آنه^۵ کتابی تحت عنوان «رهبری تحول‌گرا» چاپ کرد که در مورد مفهوم واقعی آن به بحث پرداخته بود (تابلی، تیرگر، مظفری، مرتضوی و مهربانی‌فر، ۱۳۹۱).

شامیر (۲۰۰۴) معتقد است رهبری تحول‌آفرین کارآمدی و خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد که به عقاید افراد در قابلیت‌های آن‌ها برای سازماندهی و اجرای کارهایی مورد درخواست برای تولید مهارت‌های داده‌شده برمی‌گردد. رهبران تحول‌گرا از طریق تأیید اندیشه‌ها و ارزش‌های اخلاقی کارکنان و الهام بخشیدن به آنان برای اندیشیدن به مسائل با استفاده از شیوه‌های نوین، انگیزه فوق‌العاده‌ای را فراهم می‌کنند. توانایی ارزیابی سبک‌ها و پیامدهای سازمانی و دید آینده‌نگر و ایجاد آرمان واحد در اعضای سازمان از اجزای رهبری تحول‌گرا هستند. رهبری

5. Anne
6. Nanus & Bennis
7. Macfarlane & Duckett

1. Ton
2. Rebel leadership
3. McGregor
4. M bas

به‌گونه‌ای که خلاقیت و نوآوری به‌عنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای سازمان‌ها پذیرفته‌شده است (موغلی، ۱۳۸۳). آتیکا و تریپتی^۱ (۲۰۰۸) در تعدادی از تحقیق‌های خود کشف کردند که خلاقیت فرایندی انعطاف‌پذیر و سیال است و در جریان تحول خود دارای نشیب و فرازهایی است. منحنی تحول خلاقیت در حدود ده‌سالگی یک فرورفتگی نشان می‌دهد. آن‌طور که از تحقیق‌ها برمی‌آید، بعضی کودکان از این فرورفتگی خارج می‌شوند. و چند سال بعد، خلاقیتی کاملاً زنده و صریح از خود نشان می‌دهند. در مقابل، برخی از محققان خلاقیت را به‌عنوان یک فرآیند بررسی نکرده‌اند بلکه آن را مخلوق هم‌زمانی و تلاقی پاره‌ای از متغیرها می‌دانند. این افراد هر یک، عامل یا مجموعه‌ای از عوامل را در به وجود آمدن این وضعیت مدنظر قرار داده‌اند. استرنبرگ خلاقیت را ناشی از وضعیت می‌داند که در آن افراد خلاق دارای خصایص اخلاقی و شخصیتی خاص در زمینه موردنظر خویش، دارای تخصص و دانش کافی بوده و با بهره‌گیری از توانایی‌های عقلانی ترکیبی، تحلیلی و ارزیابی ایده‌ها و نیز همراهی و به‌کارگیری سبک‌فکری ابداعی، در درون محیطی حمایتی که انگیزه کار را برای سازمان مهیا کرده است، واقع می‌شوند و سازمان موردنظر را کارآمد می‌کنند (لیمسیلا و اوگانلانا، ۲۰۰۸).

در ارتباط با موضوع رهبری تحولی و ابعاد خلاقیت کارکردی سازمانی کارکنان مطالعات قابل‌توجهی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. ظاهری، وحدتی، سپهوند و نظریوری (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر نوع رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی کارکنان دریافتند که این نوع از رهبری بر سکوت سازمانی و شجاعت اخلاقی کارکنان اثر معناداری داشته است. بنابراین، رهبری زهرآگین باعث کاهش شجاعت اخلاقی و نگهداشت مطلوب آنان شده است. مرجانی (۱۳۹۶) در

پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی با خلاقیت کارکنان در شرکت ملی نفت ایران نتیجه گرفت، بین رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، بین یادگیری سازمانی با خلاقیت کارکنان نیز رابطه معناداری وجود دارد. خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین شامل نفوذ آرمانی رهبری، انگیزش الهام‌بخش رهبری، ترغیب ذهنی رهبری و ملاحظه فردی رهبری نیز با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری دارند. آقاجانی و شوقی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معنادار سبک رهبری مدیران را بر خلاقیت کارکنان در جامعه پژوهش تأیید کرد. القایی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تعیین تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت کارکنان نتیجه گرفت نوع رهبری مدیران در میزان خلاقیت سازمانی کارکنان بانک مسکن تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نفوذ آرمانی رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان در بانک مسکن تأثیر مثبت و معناداری دارد. تابلی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان نشان داد که رهبری تحول‌آفرین از لحاظ هر یک از ابعاد چهارگانه‌اش دارای وضعیت مطلوبی بوده و رابطه معناداری با خلاقیت کارکنان است. میرکمالی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، نفوذ آرمانی (رفتار) به‌عنوان یکی از ابعاد رهبری تحولی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. ظاهری (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت» دبیران نتیجه گرفت که

1. Atika and Tripti
2. Limsila and Ogunlana

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) رفتارهای آرمانی مدیران، میزان خلاقیت کارکنان انتظامی را پیش‌بینی می‌کند.
- ۲) انگیزش الهام‌بخش مدیران، میزان خلاقیت کارکنان انتظامی را پیش‌بینی می‌کند.
- ۳) ملاحظات مدیران، میزان خلاقیت کارکنان انتظامی را پیش‌بینی می‌کند.
- ۴) هر یک از متغیرهای رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات مدیران، میزان خلاقیت کارکنان انتظامی را پیش‌بینی می‌کنند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان فرماندهی انتظامی شهر همدان است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه‌های انتخابی ۱۹۸ نفر محاسبه و انتخاب گردید و در ادامه جهت گردآوری داده‌های موردنیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شد که اولین ابزار پرسشنامه‌ام. ال. کیو است که توسط بس و اولیو (۱۹۹۷) ساخته شده و مشتمل بر ۲۰ سؤال بوده و بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. دومین پرسشنامه نیز پرسشنامه خلاقیت رندسیپ است که با ۵۰ پرسش لیکرتی تنظیم و ارائه گشته است که در نهایت روایی صوری ابزار توسط کارشناسان مورد تأیید قرار گرفت و برای به دست آوردن روایی محتوایی ابزارهای موردنظر با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی هفت نفر از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و امنیت اعم از استادان دانشگاه و پژوهشگران حرفه‌ای به دست آمد و پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۹ محاسبه گردید.

رابطه معناداری بین رهبری تحول‌آفرین وجود دارد. همچنین، مشخص گردید که بین جنسیت و سواد با خلاقیت رابطه وجود دارد بانداری و رای (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «رهبری زهرآگین» نتیجه گرفتند که ارتباط معناداری بین این نوع از رهبری با میزان خلاقیت و استرس کارکنان وجود دارد. دابس و دو^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان نمود که بین میزان خلاقیت و میزان استرس سازمانی کارکنان با نوع رهبری تحول‌گرا و زهرآگین کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. جیوتی و دو^۳ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین این دو مؤلفه دارد. گارسیا و مورالز^۴ (۲۰۱۵) تأثیر رهبری تحول‌آفرین را بر روی نوآوری و عملکرد سازمانی بررسی کردند که بستگی به سطح یادگیری سازمانی در شرکت‌های صنعتی دارد. یافته‌ها نشان داده که رابطه‌ای مثبت بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی وجود دارد. مرسی^۵ (۲۰۰۴) به مطالعه سبک‌های رهبری در مؤسسات آموزش عالی مالاری پرداخته است. یافته‌های او نشان داد که اساتید سبک رهبری مدیران خود را تا حدودی تحول‌گرا و مقداری مراوده‌ای شناسایی کرده‌اند. وب^۶ (۲۰۰۳) میزان همراهی رفتارهای رهبری رؤسای دانشگاه را با رضایت شغلی پیروان و انگیزش به سمت تلاش بالاتر از حد انتظار و اثربخشی رهبری در کالج‌ها و دانشگاه‌های ایوانجلیکال موردبررسی قرارداد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ترکیب رفتارهای تحول‌گرا و مراوده‌ای پیش‌بینی‌کننده بهتری برای رضایت شغلی و اثربخشی رهبری، در مقایسه با رفتارهای تحول‌گرا به‌تنهایی است.

4. García-Morales
5. Mercy
6. Webb

1. Bhandarker and Rai
2. Dobbs and Do
3. Jyoti and Dev

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرونوف در جدول (۱) می‌توان اظهار نمود که متغیرهای اصلی پژوهش یعنی خلاقیت کارکنان و رهبری تحول‌آفرین نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است ($p > ۰/۰۵$). بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل سؤال‌های پژوهش استفاده کرد.

در جدول زیر، اطلاعات مربوط به میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲- اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
میزان خلاقیت کارکنان	۱۹۸	۲۸/۳۱	۸۶/۴
رفتارهای آرمانی مدیران	۱۹۸	۸۱/۲۵	۴۱/۴
انگیزش الهام‌بخش مدیران	۱۹۸	۵۵/۹۰	۷۸/۸
ملاحظات مدیران	۱۹۸	۴۱/۱۲۱	۸۰/۱۴

لذا در ادامه داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد اطلاعات نمونه‌های پژوهش توصیف شدند. سپس با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرونوف داده‌ها از لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفته و با تأیید نرمال بودن داده‌های پژوهش، جهت بررسی صحت و سقم فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

از آنجاکه یکی از شروط استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌هاست، لذا برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون کولموگروف اسمیرونوف استفاده شد که نتیجه این آزمون در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
خلاقیت کارکنان	۳۸۴	۰/۶۷۵	۰/۷۲۳
رهبری تحول‌آفرین	۳۸۴	۰/۸۹۶	۰/۳۷۵
مجموع	۳۸۴	۱/۰۵	۱/۰۹

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون ساده جهت تعیین سهم رفتارهای آرمانی مدیران در پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان

R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	اشتباه معیار برآورد شده	f	سطح معنی داری
۳۰۳/۰	۰۹۲/۰	۰۸۲/۰	۶۳۳/۰	۱۰/۹	۰۰۳/۰

گفت که رفتارهای آرمانی مدیران، قادر به پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان است.

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، رفتارهای آرمانی مدیران می‌تواند ۰/۰۰۳ از واریانس متغیر ملاک (خلاقیت کارکنان) را تبیین نمایند. از این رو، می‌توان

جدول ۴- خلاصه مدل رگرسیون ساده جهت تعیین سهم انگیزش الهام‌بخش مدیران در پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان

R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	اشتباه معیار برآورد شده	f	سطح معنی داری
۰/۵۷۴	۰/۳۲۹	۰/۳۲۸	۳/۹۹	۱۸۶/۱۴۶	۱/۶۱

از این رو، می‌توان گفت که انگیزش الهام‌بخش مدیران، قادر به پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان است.

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، انگیزش الهام‌بخش مدیران توانسته است $0/328$ از واریانس متغیر ملاک (خلاقیت کارکنان) را تبیین نمایند.

جدول ۵- خلاصه مدل رگرسیون ساده جهت تعیین سهم ملاحظات مدیران در پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان

R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	اشتباه معیار برآورد شده	f	سطح معنی‌داری
0/641	0/411	0/410	3/73	186/146	0/000

ملاک (میزان خلاقیت کارکنان) را تبیین نمایند. بنابراین بیانگر معنی‌دار بودن معادله خطی است

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ملاحظات مدیران توانسته است $0/410$ از واریانس متغیر.

جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی میزان خلاقیت کارکنان بر اساس رفتارهای آرمانی مدیران، انگیزش الهام‌بخش مدیران و ملاحظات مدیران

R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	اشتباه معیار برآورد شده	f	سطح معنی‌داری
0/656	0/430	0/426	3/68	94/914	0/000

واریانس متغیر ملاک (میزان خلاقیت کارکنان) را تبیین نمایند که بنابراین، بیانگر معنی‌دار بودن معادله خطی است.

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، سه متغیر رفتارهای آرمانی مدیران، انگیزش الهام‌بخش مدیران و ملاحظات مدیران در مجموع توانسته‌اند $0/426$ از

جدول ۷- نتایج رگرسیون هم‌زمان برای پیش‌بینی خلاقیت کارکنان بر اساس رفتارهای آرمانی مدیران، انگیزش الهام‌بخش مدیران و ملاحظات مدیران

B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی‌داری
123/4	087/2	012/0	976/1	049/0
101/0	044/0	032/0	306/2	022/0
110/0	036/0	199/0	058/3	002/0
163/0	021/0	496/0	733/7	000/0

با $B=0/199$ است و پایین‌ترین بتای استاندارد متعلق به رفتارهای آرمانی مدیران با $B=0/032$ است. نتایج نشان می‌دهد که در حالت وجود هم‌زمان هر سه متغیر نامبرده می‌توانند به صورت مثبت خلاقیت کارکنان را به‌گونه‌ای معنا دار تبیین کنند.

همان‌گونه که نتایج بیانگر آن است، ضریب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که هر سه متغیر رفتارهای آرمانی مدیران، انگیزش الهام‌بخش مدیران و ملاحظات مدیران می‌توانند به صورت هم‌زمان میزان خلاقیت کارکنان را به‌گونه‌ای معنا دار تبیین کنند که این تبیین از طریق ورود هم‌زمان متغیرها به دست آمده است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بالاترین بتای استاندارد متعلق به ملاحظات مدیران با $B=0/49$ و بعد از آن انگیزش الهام‌بخش مدیران

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، باهدف پیش‌بینی خلاقیت کارکنان بر اساس نوع رهبری تحول‌آفرین مدیران در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهر همدان انجام پذیرفت؛ چراکه دربارهٔ چنین ارتباطی هیچ پژوهش خاصی در این فرماندهی انجام‌نشده است و اغلب تحقیقات به بررسی یکی از متغیرها به‌طورکلی اکتفا نموده و از بررسی متمرکزتری غافل شده‌اند. از آنجاکه هدف پژوهش حاضر تبیین چنین پیش‌بینی بود، در بخش نظری با تکیه بر آراء صاحب‌نظران حوزه امنیت و علم مدیریت و روانشناسی این چرای استفاده از این نظریه‌ها مورد تأکید قرار گرفت. لذا با عنایت بر این چارچوب نظری و آزمون آماری، نتایج تحلیلی پژوهش نیز بر این مهم صحنه گذاشته و فرضیهٔ پژوهش را مورد تأیید قرار دادند که یافته‌های مربوط به فرضیه اول نشان داد در حالت وجود هم‌زمان متغیر رفتارهای آرمانی مدیران می‌تواند به‌صورت مثبت خلاقیت کارکنان را به‌گونه‌ای معنادار تبیین کنند که این یافته با نتایج پژوهش‌های ظاهری، وحدتی، سپهوند و نظریوری (۱۳۹۸)، مرجانی (۱۳۹۶) و آقاجانی و شوقی (۱۳۹۵) همسو است و در صورتی‌که این اثر بر گرایش به عملکرد منفی می‌بود این امر تهدیدکنندهٔ خلاقیت کارکنان است که چنین برداشتی بر اساس نظریه‌های رهبری تحولی قابل تبیین است.

در ادامه، این پژوهش یافته‌های مربوط به فرضیه دوم و سوم نیز نشان داد که انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات مدیران، خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. زیرا در حالت وجود هم‌زمان هر سه متغیر مذکور می‌توانند به‌صورت مثبت و معنی‌دار خلاقیت را تبیین کنند که این نتایج با یافته‌های القایی (۱۳۹۵)، میرکمالی (۱۳۹۰)، دابس و دو (۲۰۱۸) و جیوتی و دو (۲۰۱۶) همسو است. نتایج حاکی از این تحقیقات نشان از آن است که تأثیر معنادار ملاحظات فردی و انگیزشی رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی فراهم کند و

در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمان شود. در همین راستا، یونگ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اثرات رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا بر خلاقیت در گروه‌ها معتقد است؛ مشارکت‌کنندگان در شرایط رهبری تحول‌آفرین و در وضعیت گروه اسمی بهتر از همتایان خود در وضعیت رهبری تعامل‌گرا و در شرایط گروه واقعی عمل کردند. بنابراین، بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌گردد:

- با بهره‌گیری از ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین بستری را مهیا کنند که کارکنان بتوانند پیشنهادها، ایده‌ها و راه‌حل‌های تازه‌ای در خصوص وظایف انتظامی و عملکردی فردی و سازمانی ارائه دهند و با تشویق ایده‌های افراد خلاق، دیگر اعضای سازمان را به خلاقیت ترغیب کنند. به‌علاوه، رهبران می‌توانند از طریق ایجاد محیط مناسب و تصمیم‌گیری‌های به‌جا تولید و اجرای دانش خلاقانه را میسر سازند و افراد را به یادگیری و ایده‌های خلاقانه تشویق نمایند. همچنین توصیه می‌گردد برای سازگار کردن ابزارهای موردنیاز مطابق با فرایندهای مورد انتظار رهبری تحول، برنامه‌ریزی مناسب صورت گیرد و برای ایفای نقش مؤثرتر ابزارهای رهبری تحول‌آفرین در بخش فرایندهای خلاق، زیرساخت‌های موردنیاز سازمان پلیس تقویت شود.

- بایستی با تأکید بر چشم‌انداز و مأموریت سازمان پلیس و توانمندسازی افراد، کارکنان را تشویق کرد تا بر اساس اطلاعات عمل نموده، از تغییرات سازمانی در جهت خلاقیت کارکنان حمایت کنند.

- مدیران انتظامی بایستی از طریق ایجاد جو اعتماد و احترام، پیروان را تشویق کنند و راه‌ها و ابزارهای کسب اطلاعات داخلی و خارجی را آموزش داده و پیامدهای اخلاقی تصمیمات خلاقانه خود را در نظر بگیرند.

۸. میرکمالی، سید محمد؛ شاطری، کریم و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی. *دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۸(۴)، ۲۱-۳۱.

۹. نصیری، موسی. (۱۳۹۶). انگیزش برای تغییر. *مجله توسعه مدیریت*، ۱۱(۳)، ۳۷-۴۵.

10. Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley, K., & White, C. S. (2008). Perceived diversity and organizational performance. *Employee Relations*.

11. Atika, M. and Tripti, S. (2008). Relationship of emotional intelligence with transformational leadership and organizational citizenship behavior. *International journal of leadership studies* 4(1): 3-21.

12. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set. *Mind Garden, Redwood City, CA*.

13. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human resource management*, 33(4), 549-560.

14. Baker, D. F. (2014). When moral awareness isn't enough: Teaching our students to recognize social influence. *Journal of Management Education*, 38(4), 511-532.

15. Baker, D. F. (2014). When moral awareness isn't enough: Teaching our students to recognize social influence. *Journal of Management Education*, 38(4), 511-532.

16. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). Multifactor Leadership Questionnaire sampler set technical report. *Leader Form, Rater Form, and Scoring Key for MLQ Form 5x-short, 2nd ed., California, US: Mind Garden*.

17. Bennett, N., & Anderson, L. (2003). Introduction: rethinking educational leadership—challenging the conventions.

18. Bhandarker, A., & Rai, S. (2019). Toxic leadership: emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory & Behavior*.

19. Dobbs, J. M., & Do, J. J. (2019). The impact of perceived toxic leadership on cynicism in officer candidates. *Armed Forces & Society*, 45(1), 3-26.

- به کارکنان انتظامی آموزش داده شود تا مشکلات سازمانی را از زوایای مختلف موردبررسی قرار دهند و در این راستا استفاده از فنون تشویق خلاق، مانند روش طوفان مغزی، مورد تأکید قرارگیری و درنهایت با ترغیب ذهنی کارکنان زمینه بروز خلاقیت و خلق راه‌حل‌های بدیع برای مسائل را به وجود آورد.

منابع

۱. امیرکبیری، علیرضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد و مرادی، محمد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان. *فصلنامه فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۴)، ۱۱۷-۱۴۲.

۲. انصاری، محمداسماعیل و تیموری، هادی. (۱۳۸۶). مدیر در نقش رهبر تحول‌گرا. *فصلنامه تدبیر*، ۹(۲)، ۱۹-۲۸.

۳. بیگزاد، جعفر و فلسفی، علی. (۱۳۸۰). رهبری سازمانی تحول‌آفرین، *ماهنامه اجتماعی اقتصادی علمی فرهنگی کار و جامعه*، شماره ۱۱۰، ۴-۱۱.

۴. تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایت‌الله؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید و مهربانی‌فر، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۱-۲۵.

۵. سجودی، عادل؛ قائد رحمتی، ابراهیم؛ جعفری خیرخواه، محمدرضا و آقایی زاده، سعید. (۱۳۹۵). مطالعه نقش ویژگی‌های رفتاری کارکنان در رشد و تعالی سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۴(۲)، ۶۱-۸۳.

۶. عباس‌نژاد، محمد و بختیاری، لطفعلی. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل فردی بر توانمندسازی مدیران و فرماندهان ناجا. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۸(۳)، ۱۴۲-۱۶۲.

محمد ظاهری، محمد؛ وحدتی، حجت؛ سپهوند، رضا و هوشنگ نظریوری، امیر. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۷(۳)، ۱۷۵-۲۰۲.

۷. موغلی، علیرضا. (۱۳۸۳). رهبری تحول‌آفرین ابزار سنجش آن. *مطالعات مدیریت*، ۲۴(۴)، ۹۵-۱۱۲.

20. García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of business research*, 65(7), 1040-1050.
21. Goldman, A. (2009). *Transforming toxic leaders*. Stanford University Press.
22. Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Linking personal competencies with transformational leadership style evidence from the construction industry in Thailand. *Journal of Construction in Developing Countries*, 13(1), 27-50.
23. Mtegha, D. M. (2004). *An exploration of faculty and academic leaders' perceptions of leadership styles in Malawian higher education institutions* (Doctoral dissertation, Illinois State University).
24. Mokhber, M., Ismail, W. K. B. W., & Vakilbashi, A. (2011). The impact of transformational leadership on organizational innovation moderated by organizational culture. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(6), 504-508.
25. Webb, K. S. (2003). *Presidents' leadership behaviors associated with followers' job satisfaction, motivation toward extra effort, and presidential effectiveness at evangelical colleges and universities*. University of North Texas.

