

رهبری پایدار و خودکارآمدی خلاق کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از رفتار

نوآورانه کارکنان: رهیافتی به مهارت‌آموزی

(مورد مطالعه: کارگزاران جهادکشاورزی استان کرمانشاه)

پیمان اکبری^۱

کامران نظری^۲

فروزان دولتیاری^۳

چکیده

امروزه برنامه‌ریزی روستایی به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های کارگزاران و برنامه‌ریزان توسعه مطرح است. بر همین اساس سازمان جهاد کشاورزی در جهت تحقق اهداف توسعه روستایی، بایستی بتواند با تدوین برنامه‌ها و فعالیت‌های خود در جهت ارتقاء سطح آگاهی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای روستاییان گام بردارد. هدف پژوهش، بررسی نقش رهبری پایدار و خودکارآمدی خلاق کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از رفتار نوآورانه کارکنان می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کارگزاران (۶۰۰) جهاد کشاورزی استان کرمانشاه بوده که با فرمول کوکران (۲۳۴) به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود که از روایی و پایایی خوبی نیز برخوردار بودند. نتایج فرضیات حاکی از آن بود که رهبری پایدار بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر قوی، مستقیم و غیر مستقیم و معنی‌دار دارد، رهبری پایدار بر خودکارآمدی خلاق کارکنان تأثیر قوی، مستقیم و معنی‌دار دارد و همچنین خودکارآمدی خلاق کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر ضعیف، مستقیم و معنی‌دار دارد در نهایت نقش میانجی نیز به تأیید رسید. با وجود مدل طراحی شده می‌توان انتظار داشت که سازمان مذکور بتواند با افزایش سطح رهبری پایدار خود، رفتار نوآورانه کارگزاران جهاد کشاورزی در جهت توسعه روستایی بهبود بخشد و اگر بخواهد تأثیرگذاری بیشتری نیز داشته باشد بایستی بتواند به نقش میانجی خودکارآمدی خلاق نیز توجه کند.

واژگان کلیدی: رهبری پایدار، خودکارآمدی خلاق، رفتار نوآورانه، کارگزاران جهاد کشاورزی، توسعه روستایی.

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Peymanakbari3537@pnu.ac.ir

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Kamranazari@pnu.ac.ir

^۳ مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. dolatyari1400@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه عملکرد، موفقیت و بقای یک سازمان با خلاقیت و نوآوری کارکنان تعیین می‌شود. نوآوری نه تنها در بیشتر صنایع و بخش‌های اداری رواج دارد، بلکه به دلیل افزایش رقابت جهانی به بحث غیرقابل جایگزینی در همه سازمان‌ها تبدیل شده است (محمود، ۲۰۱۶). و از آنجا که برای بقا، رشد و توسعه در یک محیط تهاجمی، دستیابی به مزیت رقابتی در سازمان‌ها، بسیار مهم است. آتالای و همکاران (۲۰۱۳) نوآوری می‌تواند نقشی جدایی‌ناپذیری را در دستیابی به این مزیت رقابتی، ایفا کند. چرا که، جایگاه برجسته‌ای را در ذهن تصمیم‌گیرندگان به خود اختصاص داده است، اصطلاح نوآوری برای بار نخست، توسط کانتر (۲۰۰۰) به عنوان ایجاد و بهره‌برداری از ایده‌های جدید، به کار برده شد. اندرسون و همکاران، (۲۰۰۴) نوآوری و خلاقیت را به عنوان "روش‌ها، نتایج و خروجی‌های تلاش‌مند برای ایجاد و اجرای روش‌های جدید و بهبود یافته در انجام کارها، خلاقیت و توسعه در کار، تعریف کرده‌اند". در عصر جهانی شدن، بیشتر نوآوری‌های کارکنان در بخش کارگزاران کشاورزی در جهت توسعه روستایی اتفاق افتاده است، اما هنوز هم، برخی از پروژه‌ها در ایران به دلیل رفتار دفعی کارگزاران در جامعه، مردود شده‌اند و به همین دلیل است که در کشور ایران، مبحث نوآوری، آنچنان توسعه نیافته و همچنان نه تنها با مشکل جدی مواجه است بلکه در مقایسه با کشورهای دیگر کمی عقب افتاده است.

مهمترین استراتژی یک سازمان در حفظ مزیت رقابتی شفاف در بازار، معرفی خلاقیت به کارکنانش است. کارگزاران در ایجاد این مزیت رقابتی در جهت توسعه پایدار، شغلی ضروری را بر عهده گرفته‌اند، زیرا آنها اغلب محیطی که به کار گرفته شده‌اند در خط مقدم با ارباب رجوع‌ها هستند و درهای باز را برای تغییر و بهبود در رویه‌ها و روش‌ها تجربه کرده و فرا می‌آموزند (چوبی و همکاران، ۲۰۱۹). در چنین محیط رقابتی، یک سازمان می‌تواند عملکرد خود را افزایش دهد و با تولید خدمات نوآورانه به مزیت رقابتی پایدار دست یابد (آرتز و همکاران، ۲۰۱۳). وونگ (۲۰۰۷) اظهار داشت که نوآوری و خلاقیت می‌تواند نقش اصلی را در یک محیط توسعه‌ای ایفا کند. با توجه به اهمیت فراوان نوآوری و خلاقیت در ایجاد مزیت

رقابتی، به شناخت متغیرهایی نیاز است که بتوان به سازمان‌ها علی‌الخصوص کارگزاران جهاد کشاورزی کمک کرده تا در جهت توسعه روستایی گام بردارند.

رهبری نقش مهمی در تمرین نوآوری در محل کار دارد. رهبری، نوآوری و خلاقیت حوزه‌های فعالی هستند که در زمینه‌های تحقیقاتی نیز به آنها اشاراتی شده است (هیوقز و همکاران، ۲۰۱۸). اسلانکیس (۲۰۰۶) به این مهم دست یافت، که پذیرش مفاهیم پایداری ممکن است به سازمان‌ها اجازه دهد تا بتوانند نوآوری را تعریف کند و به مزیت رقابتی و توسعه پایدار دست یابد. بندورا (۱۹۷۸) حوزه خلاقیت را به عنوان یک مؤلفه اساسی از نظریه شناخت اجتماعی، خودکارآمدی اجتماعی تصدیق کرد. این نظریه بیان داشت که خودکارآمدی، در میان بسیاری از عوامل مؤثر، جزء مهمی از دستیابی به هدف است. به گفته وی، خودکارآمدی درجه‌ای است که فرد توانایی انجام یک کار خاص را به عنوان پیش‌درآمدی برای نوآوری کارکنان دارد. از آنجایی که این مطالعه بر رهبری پایدار متمرکز شده است (میتال، ۲۰۱۵)، تعامل بین خلاقیت و سبک‌های رهبری به واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق در تحقیقات گذشته مورد توجه قرار گرفته است (میتال، ۲۰۱۵). اما مطالعات اندکی در مورد بررسی تأثیر رهبری پایدار بر رفتار نوآورانه کارکنان با موقعیت میانجی خودکارآمدی خلاق کارکنان وجود دارد، لذا سعی شده این متغیرها را بر کارگزاران جهاد کشاورزی بررسی کرده، تا بتوان تأثیرات مشاوره خدماتی‌شان در زمینه توسعه روستایی را نشان داد. بر همین اساس، نیاز امروری به کارگزاران بیش از هر زمان دیگری افزایش یافته است حتی آنان را به عنوان عناصر و عوامل اساسی در شبکه ملی ترویج، یاد می‌کنند که می‌تواند در توسعه و رسیدن به مزیت رقابتی نقش موثر و بسزایی داشته باشند. لذا مروری گذرا بر استراتژی‌های حاکم بر برنامه‌های توسعه اجتماعی-اقتصادی کشور در چند دهه اخیر حاکی از آن است که استفاده از نیروهای کارگزاری و مشارکت آنها در انتقال دانش فنی و ارتقاء مهارت‌های خویش، از محورهای مهم و قابل توجه این برنامه‌ها بوده است. لذا به منظور استقرار شبکه ترویج در مناطق روستایی، بایستی ارتباطی میان کارگزاران و جامعه تولیدکننده و بهره‌برداران در یک شبکه نظام‌مند فراهم کرد. با توجه به مطالب ذکرشده، پژوهش حاضر سعی بر تحلیل نقش رهبری پایدار و خودکارآمدی خلاق به عنوان پیش‌آیندی از رفتار نوآورانه کارگزاران جهاد کشاورزی در جهت توسعه روستایی استان کرمانشاه دارد، پژوهشگران

در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم، که آیا رهبری پایدار بر رفتار نوآوران کارگزاران تأثیر دارد و شدت این تأثیر با توجه به نقش خودکارآمدی خلاق به چه میزان است؟

۲. ادبیات نظری و پیشینه پژوهش‌ها

رفتار نوآوران کارکنان

طبق نظر شیلینگ (۲۰۰۸)، نوآوری به عنوان آیتم‌ها، مدیریت‌ها یا اشکال کاری جدیدی مشخص می‌شود که سازمان را قادر می‌سازد به مزیت رقابتی دست یابد. نظریه‌پردازان خلاق مانند امابیل و کونت (۱۹۹۹) نوآوری را به عنوان استفاده مؤثر از افکار نوآوران در نظر گرفتند. طبق نظر کامینگز و اولدهام (۱۹۹۷)، وقتی کارگزاران تکنیک‌های جدید و مفیدی را ایجاد می‌کنند، اساساً انتخاب‌های محکمی را ارائه می‌دهند. نوآوری کارکنان در محیط کار بخش اصلی هر سازمانی برای حفظ یک مزیت تهاجمی غیرقابل انکار در جهت توسعه است. علاوه بر این، این موقعیت ارجح در یک اقتصاد مبتنی بر اطلاعات زمانی ارتقا می‌یابد که در آن منابع و اقلام غیرقابل لمس نقش قابل توجهی در ظرفیت‌های سازمان‌ها برای ارتقاء «به انجام رساندن بیشتر با مقدار کمتر» بازی کنند (کارملی و اسپریتزر، ۲۰۰۹). کارگزاران یک وظیفه‌ای ضروری بر عهده دارند، چرا که آنها اغلب در خط مقدم در ارتباط با روستاییان هستند هر چند که شاید این وظیفه به چشم عده‌ای از مدیران سازمان کمرنگ به نظر آید. به این ترتیب، درک رویه‌ای که نوآوری منحصر به فرد را تحریک می‌کند و قدرت می‌بخشد، خیلی مهم است. تعداد کمی از محققان از این مسئله حمایت کردند که خلاقیت (شیلینگ، ۲۰۰۸) و خود رهبری (نک و هاتون، ۲۰۰۶) از پیش زمینه‌های مهم نوآوری رفتاری کارکنان هستند. به هر حال، خلاقیت به تنهایی برای ایجاد یک توسعه کافی نیست، لذا کارگزاران باید دارای درجه خاصی از قدرت درونی نیز باشند تا بشود نه تنها آنها را به سمت جلو سوق داد بلکه بتوان با کارهای نوآوران با مشکلات روبرو شوند (گیلسون و شالی، ۲۰۰۴). استاشفسکی و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که تخصص خود-رهبری عاملی مهمی است که می‌تواند نوآوری را در فرد کارگزار، پرورش دهد. هر چند وانگ و همکاران (۲۰۱۴) رهبری تحول آفرین را به عنوان مقدمه رفتار نوآوران کارکنان در نظر گرفتند ولی ما و همکاران (۲۰۱۳) رهبری اخلاقی را مقدمه خلاقیت کارکنان

معرفی کردند. در این مطالعه، رهبری پایدار را به عنوان پیش‌آیندی از رفتار نوآورانه کارکنان در نظر گرفته‌اند.

رهبری پایدار و رفتار نوآورانه کارکنان

رهبری نقش مهمی در خلاقیت و نوآوری در محیط کار دارد. رهبری، خلاقیت و نوآوری حوزه‌های فعال و در حال توسعه در بیشتر زمینه‌های، تحقیقاتی هستند (هیوکز و همکاران، ۲۰۱۸). نوآوری نقش حیاتی در ایجاد رفتاری نوآورانه در بین کارگزاران که آن نیز منجر به توسعه پایداری روستاها می‌شود، ایفا می‌کند و بنابراین اتخاذ سبک رهبری پایدار در این زمینه مهم است. تحقیقات نشان داد که برای دستیابی به رهبری پایدار، نه تنها باید بر دیدگاه بلندمدت در تصمیم‌گیری، پرورش نوآوری و افزایش ارزش ارباب رجوع، توسعه نیروی کار کوشا تمرکز داشت بلکه بر خدمات با کیفیت بالا نیز بایستی متمرکز شد (اوری و برگشتاینر، ۲۰۱۱). هدف رهبری پایدار ایجاد و حفظ تعادل بین منابع انسانی و دستیابی به مزیت رقابتی در طول عمر سازمان است هرچند سازمان‌هایی که رهبر پایداری دارند اما نمی‌توانند صرفاً به تعادل مثبت بین رشد اقتصادی، اهداف اجتماعی و زیست محیطی روی آورند. با این حال، وجود چنین رهبرانی در سازمان‌ها می‌تواند شرایط کسب و کار را به منظور ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع بهبود بخشند، نام سازمان را حفظ کنند، هزینه‌ها را کاهش دهند و در بلندمدت مزیت رقابتی زیادی به بار آورند (مک کان و هولت، ۲۰۱۰). تحقیقات نشان داد سازمان‌هایی که از دیدگاه‌های بلندمدت در استراتژی‌های خود، همراه با انعطاف‌پذیری، نوآوری و رویکرد رهبری پایدار استفاده می‌کنند، می‌توانند به تدریج سود و عملکرد خود را حتی در طول بحران و رکود اقتصادی، بهبود بخشند. رهبری پایدار، نوآوری و دیدگاه بلندمدت رهبر، مفاهیمی هستند که به طور قابل توجهی در سطح سازمانی به یکدیگر مرتبط هستند (یسری، ۲۰۱۵). بر این اساس انتظار می‌رود:

فرضیه ۱. بین رهبری پایدار و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رهبری پایدار و خودکارآمدی خلاق کارکنان

همانطور که باندورا (۲۰۰۵) در نظریه یادگیری اجتماعی نشان داد، که بیشتر اوقات افراد در حال خودسازی، خودکاری و خود انعکاسی هستند، چنین افرادی نه تنها حامی شرایط زندگی خود می‌باشند، بلکه از نتایج آن نیز پشتیبانی می‌کنند. خودکارآمدی جزء جدایی‌ناپذیری است، که افراد را متمایل می‌کند تا در فعالیت‌های خود مطمئن و فعال باشند. اسلاتن (۲۰۱۴)، با انکار فرضیه یادگیری اجتماعی، به ویژه تفکر خودکارآمدی، پیشنهاد کرد که اقتدار عامل تعیین کننده مهمی برای خودکفایتی مبتکرانه است. اساساً، کاوش‌های آمابیل و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد که مدیریت به عنوان یک شخصیت سازمانی می‌تواند نوآوری را در سازمان پرورش دهد. ردموند و همکاران (۱۹۹۳) پیوند عظیمی را بین شیوه‌های پیشگام و خودکارآمدی با نتایج تخیلی مشاهده کردند. تیرنی و فارمر (۲۰۰۴)، در زمینه کاری خود اعلام کردند که رفتار قوی فرد پیشگام، حوزه‌ای را تشویق می‌کند که در آن کارکنان با خلاقیت بیشتری وارد عمل می‌شوند. بنابراین انتظار می‌شود:

فرضیه ۲: رهبری پایدار بر خودکارآمدی خلاق کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نقش میانجی خودکارآمدی خلاق کارکنان

به گفته چوی (۲۰۰۴)، نوآوری همان، عصر افکار بدیع و منحصربه‌فردی است که ارزشمند و قابل توجه است، و حاصل اجرای ایده‌پردازی تخیلی، یک رفتار بالقوه خلاق، است. باندورا (۲۰۰۵) با توجه به خودکارآمدی که به عنوان یک مؤلفه اساسی مهم رفتار نوآورانه کارکنان مدنظر است (گونگ و همکاران، ۲۰۰۹)، تیرنی و فارمر (۲۰۰۴) اعلام کردند که خودکارآمدی تخیلی پایه و اساس خلاقیت است. خلاقیت در کار بستگی به تمایل افراد برای کنار آمدن فعالانه با مشکلات نوآورانه دارد، دقیقاً همان‌طور که آنها به تلاش برای رسیدگی به این مشکلات، علی‌رغم وجود موانع، ادامه می‌دهند. بنابراین، خودکارآمدی تخیلی، کلیدی برای بهبود پاسخ‌های جدید و ارزشمند در مسائل کاری است (تیرنی و فارمر، ۲۰۰۴). برخلاف دیدگاهی که به طور تدریجی در مورد خود فرد خلاصه می‌شود، برای مثال: اعتماد به نفس؛ خودکارآمدی هنگامی که به عنوان توانایی یک فرد در نظر گرفته شود به طرز بسیار ماهرانه‌ای محدود خواهد شد (بندورا، ۱۹۷۸). خودکارآمدی نوآورانه به طور صریح با فضای خاص

تعهدات خلاقانه فرد شنا سایی می شود. با این ادعا، خودکارآمدی تخیلی به رسمیت شناخته شده و با نوآوری فردی تا حدی مرتبط است (چوی، ۲۰۰۴). چونگ و ما (۲۰۱۰) خودکارآمدی نوآورانه یک پیشگویی ذهنی قابل توجه برای ادامه اجرای تخیلات است، در حالی که بررسی سازمان‌ها مشخص کرد که کارکنان به دلیل خودکارآمدی مبتکرانه‌شان با خلاقیت بیشتری جذب می‌شوند. نقش حیاتی تظاهر به خودکارآمدی تخیلی در تصمیم‌گیری در مورد عملکرد نوآورانه افراد، متخصصان را به تحلیل تجربی این رابطه تشویق کرده است (سیمونز و همکاران، ۲۰۱۴). در تحقیقات موجود، انتقاد از خودکارآمدی مبتکرانه در پرورش ایده‌پردازی تخیلی نیز مورد توجه قرار گرفته است (تیرنی و فارمر، ۲۰۰۴). لذا انتظار داریم:

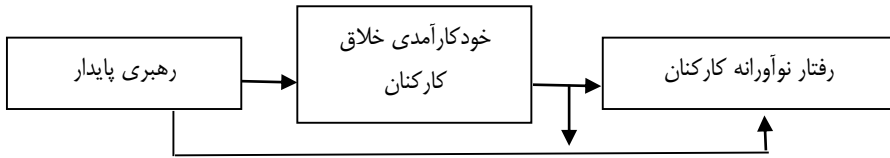
فرضیه ۳: خودکارآمدی خلاق کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴: خودکارآمدی خلاق کارکنان بین رهبری پایدار و رفتار نوآورانه کارکنان نقش میانجی را دارد.

چارچوب تحقیق

این مطالعه همراستا با نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، رهبری پایدار را به عنوان یک متغیر بیرونی، خودکارآمدی خلاق کارکنان به عنوان متغیر میانجی و نوآوری کارکنان به عنوان متغیر درونی نشان خواهد داد (شکل شماره ۱). تئوری یادگیری اجتماعی این گونه تعریف شد که: «افراد از رفتار دیگران یاد می‌گیرند و رفتار خود را بر اساس آن تغییر می‌دهند (زی و همکاران، ۲۰۱۹). طبق گفته‌های هینوجوزا و همکاران (۲۰۱۴) افراد از اقدامات رهبران خود که به نظر آنها جذاب و قابل اعتماد برای دستیابی به خلاقیت است، بهره می‌برند. بر اساس این ایده، مطالعه حاضر سعی دارد تا بررسی کند که رهبری پایدار چگونه رفتار نوآورانه را در بین کارگزاران جهاد کشاورزی در جهت توسعه روستایی به کار می‌برد. علاوه بر این، خودکارآمدی خلاق یک جنبه جدایی ناپذیر از فلسفه شناختی اجتماعی بندورا است (چوبی و همکاران، ۲۰۱۹). این نظریه پیشنهاد می‌کند که خودکارآمدی مهمترین جز یادگیری است که منجر به خلاقیت می‌شود. اصطلاح خودکارآمدی به عنوان باور یک فرد کارگزار در مورد پتانسیل خود برای تکمیل یک کار تعریف می‌شود و می‌توان رفتار وی را دقیق‌تر و کارآمدتر پیش‌بینی کرد

(چوبی و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس بحث فوق، این مطالعه در تلاش است تا چگونگی بهبود رفتار نوآورانه کارگزاران را از طریق خودکارآمدی خلاق آنان با کمک رهبری پایدار نشان دهد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

موسوی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان دهنده تأثیر متغیرهای مورد مطالعه است. اکرادلو و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر جو نوآوری و خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی پرداختند. همه فرضیه‌ها به غیر از فرضیه‌هایی که مربوط به اعتماد و خودکارآمدی خلاقانه بودند، تایید شدند. عسگرپور و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی انگیزه خدمت عمومی و نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی پرداختند. نتایج نشان دهنده تأثیرات متغیرهای مورد مطالعه است. شیخی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه خودکارآمدی خلاقانه کارکنان با رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که رهبری کارآفرینانه رابطه خودکارآمدی خلاقانه و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند و همین‌طور رهبری کارآفرینانه نسبت به رهبری مشارکتی و تحول‌گرا از نقش تعدیل‌کنندگی بیشتری در این بین برخوردار است. جلالی و حیدری‌فر (۱۳۹۹) با مروری در ادبیات پژوهشی از طریق کتابخانه‌ای به نقش تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه از طریق نقش رهبری کارآفرینی پرداختند و نشان دادند که رهبران کارآفرین سازمان‌ها از این پس می‌توانند از این اطلاعات که به صورت تجربی برای افزایش خلاقیت کارکنان، در جهت افزایش نوآوری در سازمان و بهبود فرایندهای سازمانی استفاده می‌کنند، بهره‌جویند. دهقان و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری کیفیت ارتباط فرد-سازمان پرداختند و دریافتند که

سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیرگذار باشد. امیرکبیری و باقری (۱۳۹۵) به بررسی تاثیرات رهبری توانمندساز بر خودکارآمدی خلاق، سکوت سازمانی و خلاقیت کارکنان با متغیرهای تعدیل‌گر اعتماد و اجتناب از عدم اطمینان در کارکنان حوزه مرکزی بانک انصار پرداختند، نتایج بیانگر تاثیرات رهبری توانمندساز بر متغیرهای وابسته بود. الفیه و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای به بررسی نقش رهبران در ایجاد خلاقیت از طریق خود کارآمدی خلاقانه و جو نوآوری پرداختند. نتایج نشان دهنده تاثیر متغیرها بر هم بود. تنگ و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی ایجاد خودکارآمدی خلاق برای افزایش رفتار نوآورانه کارکنان پرداختند. نتایج نشان دهنده تاثیرات نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در ارتباط بین شخصیت خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه بود. البته اثر مثبت خودکارآمدی خلاق بر رفتار نوآورانه در محیط‌های کاری با اشتراک دانش بالا بیشتر از محیط‌های کاری با اشتراک دانش پایین بود. نیومن و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با توجه به نقش رهبری کارآفرینانه پرداختند. نتایج نشان داد، رهبرانی که در الگوسازی رفتارهای کارآفرینانه برای کارکنان و هدایت کارکنان به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی مشارکت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که رفتار نوآورانه را در میان کارکنان با سطوح بالاتری از خودکارآمدی خلاقانه پرورش دهند.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف "کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، "توصیفی-پیمایشی" از نوع همبستگی است. جامعه آماری کارکنان (۶۰۰ نفر) کارگزاران جهاد کشاورزی استان کرمانشاه بودند که ۲۳۴ نفر با فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه خودکارآمدی خلاق کارکنان کارووسکی (۲۰۱۱) مشتمل بر ۶ سوال، رفتار نوآورانه کارکنان جانسن (۲۰۰۰) مشتمل بر ۱۳ سوال، و در نهایت رهبری پایدار مک کان و هولت (۲۰۱۰)، که مشتمل بر ۹ سوال بودند، به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه‌گیری سوالات طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی

"محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا" و برای تایید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. در جدول ۱ و ۲ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده AVE \geq 0/5	بارهای عاملی		ضریب پایایی	ضریب پایایی مرکب \geq 0/7
		ضریب مسیر \geq 0/7	آزمون t		
<u>رهبری پایدار</u>	0/69	-	-	0/90	0/87
تنوع	-	0/789	13/257	-	-
عدالت سازمانی	-	0/856	26/040	-	-
توسعه کارکنان	-	0/755	13/773	-	-
جهت‌گیری پیشرفت	-	0/832	21/13	-	-
تعادل کار و زندگی	-	0/814	15/353	-	-
<u>رفتار نوآورانه کارکنان</u>	0/77	-	-	0/87	0/71
خلاقیت	-	0/906	61/116	-	-
خود-رهبری	-	0/850	14/775	-	-
<u>خودکارآمدی خلاق کارکنان</u>	1/000	-	-	1/000	1/000

جدول ۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	خودکارآمدی خلاق کارکنان	رفتار نوآورانه کارکنان	رهبری پایدار	جذر (AVE)
خودکارآمدی خلاق کارکنان	1			0/1
رفتار نوآورانه کارکنان	0/70	0/88		0/88
رهبری پایدار	0/67	0/83	0/81	0/83

جدول ۱ و ۲ نشان دهنده آن است که، ابزار اندازه‌گیری از روایی و پایایی، مناسبی برخوردارند.

^۱Content Validity

^۲Convergent Validity

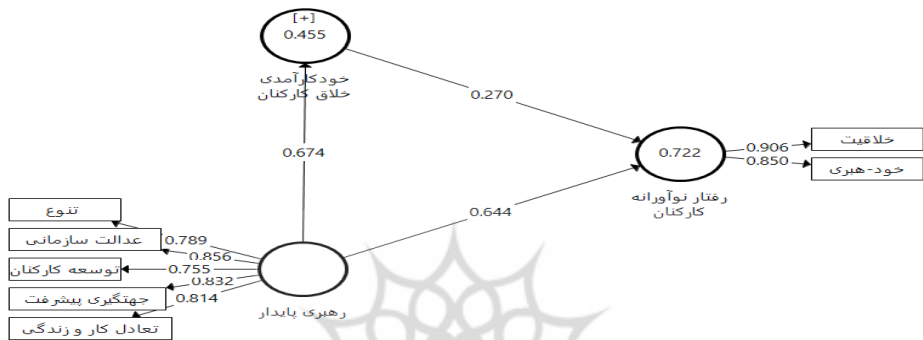
^۳Divergent Validity

^۴Coefficient of Cronbach's alpha

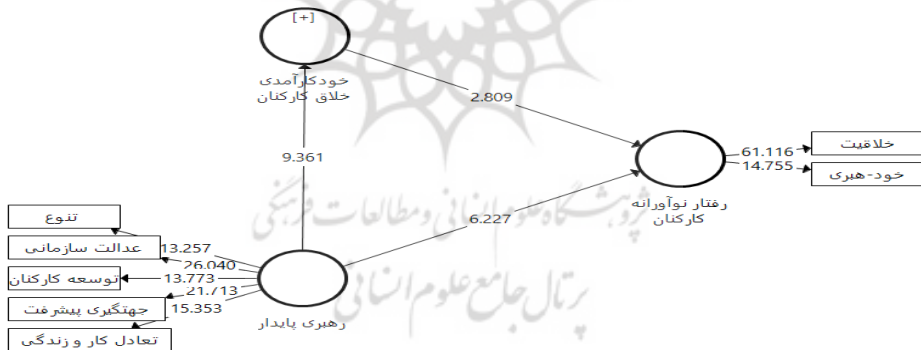
^۵Coefficient of Composite Reliability

یافته‌ها

در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در واقع، این روش ترکیبی است از تحلیل مؤلفه‌های اصلی، است که شاخص‌ها را به متغیرهای نهفته مرتبط می‌کند، و تحلیل مسیر، که امکان ایجاد سیستمی از متغیرهای نهفته را فراهم می‌سازد. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش SMART-PLS است. در ادامه خروجی‌های حاصل از نرم‌افزار و تحلیل آنها آورده شده است.



نمودار ۲. ضرایب مسیر مدل



نمودار ۳. نتایج آزمون t

ارزش t معنی‌دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهند. اگر مقدارش بیشتر از $1/96$ باشد یعنی، اثر مثبت و معنی‌دار است. اگر بین $1/96$ تا $-1/96$ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از $1/96$ - باشد اثر منفی و معنادار است. و همچنین ضرایب β ، اگر بالای $0/6$ باشد ارتباطی قوی، اگر بین $0/3$ تا $0/6$ ارتباط متوسط و اگر زیر $0/3$ باشند ارتباط ضعیفی

میان دو متغیر وجود دارد (چین، ۲۰۰۳). در ادامه خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش به طور مختصر در جدول شماره (۳) آورده شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

میزان تأثیر	سطح معناداری	ارزش T آزمون	ضریب مسیر	مسیر		
قوی	معنادار	۶/۲۷۷	۰/۶۴۴	رفتار نوآورانه کارکنان	<=	رهبری پایدار
قوی	معنادار	۹/۳۶۱	۰/۶۷۴	خودکارآمدی خلاق کارکنان	<=	رهبری پایدار
ضعیف	معنادار	۲/۸۰۹	۰/۲۷۰	رفتار نوآورانه کارکنان	<=	خودکارآمدی خلاق کارکنان

طبق جدول فوق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، متغیرها بر هم تأثیر دارند. در ادامه برای بررسی تأثیرات متغیر میانجی لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم بررسی شوند (جدول ۴).

جدول ۴: تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

VAF	اثرات کل	اثرات		روابط
		غیرمستقیم	مستقیم	
-----	۰/۸۲۴	۰/۱۸	۰/۶۴۴	رهبری پایدار ← رفتار نوآورانه کارکنان
-----	۰/۶۷۴	-----	۰/۶۷۴	رهبری پایدار ← خودکارآمدی خلاق کارکنان
-----	۰/۲۷۰	-----	۰/۲۷۰	خودکارآمدی خلاق کارکنان ← رفتار نوآورانه کارکنان
۰/۲۲		سوبل = ۲/۶۰ سوبل ≥ ۱,۹۶		رهبری پایدار ← خودکارآمدی خلاق کارکنان ← رفتار نوآورانه کارکنان

همان‌طور که جدول فوق آورده شده، نتایج نشان دهنده پیش‌بینی متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است همچنین آزمون سوبل متغیر نیز تایید شد، چرا که طبق گفته داوری و رضازاده، (۱۳۹۶) اگر تست سوبل از ۱,۹۶، بیشتر باشد به احتمال ۰/۹۵ نقش میانجی تایید خواهد شد. مرادی و میرالماسی، (۱۳۹۶) طبق ارزیابی شمول واریانس متغیر میانجی دارای اثر جزئی $0.20 \leq 0.38 \leq 0/80$ می‌باشد. تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) برازش کلی مدل از

^۱ فرمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل است. یعنی

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

طریق معیار^۱ GOF نشانگر برازش قوی مدل پژوهش است چرا که وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند.

جدول ۵. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیر های درون‌زا	R ²	اثراتراک	GOF
رهبری پایدار	---	۱/۰۰۰	GOF = $\sqrt{0.59 * 0.58} = 0 / 34$
خودکارآمدی خلاق کارکنان	۰/۴۵	۰/۳۰	
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۷۲	۰/۴۵	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش رهبری پایدار و خودکارآمدی خلاق کارکنان به عنوان پیش‌آیندی از رفتار نوآورانه کارکنان: رهیافتی به مهارت‌آموزی بود. نتایج حاکی از تایید فرضیه اول دارد. که این نتیجه با پژوهش‌های عسگرپور و همکاران (۱۳۹۹)، شیخی و همکاران (۱۳۹۹)، جلالی و حیدری‌فر (۱۳۹۹)، دهقان و همکاران (۱۳۹۸) مشابهت دارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که احمد و همکاران (۲۰۲۱) دریافت که این متغیر می‌تواند به عنوان یک متغیر موقعیتی به پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه بپردازد. آویلو و همکاران (۲۰۰۴) علاوه بر این، تعامل شفاف رهبران، اعتماد و احترام به کارکنانشان، را برای ایجاد ایده‌های نوآورانه به همراه دارد. به عبارت دیگر، ریگو و همکاران (۲۰۱۲) رهبران با ارائه نوعی ایمنی روانی باعث ایجاد ایده‌ها و پیشنهادات تازه، در کارکنان می‌شوند. با این اوصاف پیشنهاد می‌شود:

سازمان باید بتوانند رهبران خود را در موقعیتی قرار دهند (به نحوی آموزش دهند) تا ابتکارات عمل خود را در زمینه رهبری سازمان پرورش داده تا از این طریق بتوانند به پیروان خود نزدیک شده و رفتار نوآورانه را در آنان رشد دهند. به عبارتی دیگر رهبری پایدار سازمان بایستی بتواند شرایطی را در محیط سازمان فراهم کند تا کارکنان بتوانند آزادانه عمل کنند تا از این طریق بتوانند ایده‌های نو کاری خود را ارائه دهند که این خود باعث افزایش عملکرد فرد و بالطبع سازمان خواهد شد.

^۱Goodness of fit

نتایج فرضیه دوم حاکی از تایید آن است. این نتیجه با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های شیخی و همکاران (۱۳۹۹)؛ جلالی و حیدری‌فر (۱۳۹۹)، امیرکبیری و باقری (۱۳۹۵)، الفیه و همکاران (۲۰۲۲)، نیومن و همکاران (۲۰۱۸) دارای مشابهت و با پژوهش اکرادلو و همکاران (۱۴۰۰) مشابهت ندارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که زهرا و همکاران (۲۰۱۷) رهبران می‌توانند از طریق تنوع رفتاری خود قادرند تا بر خودکارآمدی خلاق کارکنان تاثیر گذار باشد. آپاسام‌پارچا و لیو (۲۰۲۲) هدایت توسط رهبری مستلزم اعتماد به نفس، قاطعیت، اتکا به خود و توانایی سازگاری با شرایط جدید است لذا کارمندان مورد حمایت، می‌توانند از آنها در جهت کسب خودکارآمدی بیشتر بهره جوید. با این اوصاف پیشنهاد می‌شود:

رهبران سازمان حتماً به منظور درک و تجربه کارکنان، بایستی بتوانند اهداف سازمان را برای آنان تفسیر کنند، تا با این کار، کارکنان بتوانند خود را با اهداف سازمان منطبق کنند و رهبران نیز به استقبال ایده‌های خلاق کارکنان بروند (به ارتقای خودکارآمدی خلاقانه کارکنان کمک کنند)، به عبارتی رهبران می‌توانند با بازگو کردن مسائل سازمانی برای کارکنان، از آنها بخواهند برای چنین مسائلی راه‌حلهایی را ارائه دهند و از آنجا که کارکنان با استعداد توان به چالش کشیدن مسائل را دارد می‌توانند در این زمینه کمک کننده باشند.

نتایج فرضیه سوم نیز حاکی از تایید آن است، این نتیجه با پژوهش‌های موسوی و همکاران (۱۴۰۱)، شیخی و همکاران (۱۳۹۹)، جلالی و حیدری‌فر (۱۳۹۹)، تنگ و همکاران (۲۰۱۱)، نیومن و همکاران (۲۰۱۸) مشابهت دارد. در تبیین این فرضیه بایستی گفت که لی و همکاران (۲۰۲۲) لذا کارکنان با خودکارآمدی بالاتر اعتماد به نفس بیشتری دارند، که کارکنان دیگر را تشویق کنند تا فعال‌تر در کارهای نوآورانه شرکت کنند. ایکس‌یو و همکاران (۲۰۲۲) اشاره می‌کنند که کار خلاق در جهت روند کاری باعث مشارکت کارکنان به منظور افزایش رفتار نوآورانه دیگر کارکنان خواهد شد. با این اوصاف پیشنهاد می‌شود:

رهبران سازمان بایستی به ایده‌پروری کارکنان بپردازند تا از این طرق بتوانند مشارکت کارکنان را در جهت روند کاری افزایش دهند و از این طریق در جهت ارتقای رفتار نوآورانه گام بردارند. البته رهبران بایستی بتوانند از شناختی که از کارکنان خلاق دارند آنها را از لحاظ

علمی، بهتر ارتقا دهند تا این افراد بتوانند دیگر کارکنان را به مشارکت سازمانی دعوت و رفتار نوآورانه را در آنها به صورت عمیق‌تری شکل دهند.

نتایج فرضیه چهارم نیز بیان کرد که خودکارآمدی خلاق کارکنان بین رهبری پایدار و رفتار نوآورانه کارکنان، نقش میانجی را دارد. با تاییده فرضیه سوم بایستی گفت که خودکارآمدی خلاق کارکنان موضوع مهمی در قلمرو مدیریت سازمانی است. و از آنجا که منابع انسانی سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل سازمان هستند طوری که موفقیت و بقا سازمان به آنها بستگی دارد. لذا سازمان بایستی به افزایش ارتقای سطح ایده‌پروری و خلاقیت کارکنان همت گماشته تا از این طریق ارتقای رفتار نوآورانه کارکنان عملیاتی‌تر شود، تایید فرضیه اول پژوهش نیز خود گویای این واقعیت که رهبری پایدار بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد، لذا سازمان مربوطه، ضمن توجه کافی به اهمیت نقش مثبت رهبری پایدار بر رفتار نوآورانه کارکنان باید بتواند در جهت افزایش بیشتر و بهتر آن، از طریق خودکارآمدی خلاق کارکنان اقدام کند.

علیرغم نتایج پژوهش، مطالعه حاضر مستلزم چندین محدودیت است که می‌تواند به عنوان ایده‌هایی برای پژوهش‌های آتی به کار گرفته شود. ابتدا، این مطالعه بر روی کارگزاران جهاد کشاورزی استان کرمانشاه متمرکز بوده که توانست نتایج جالبی را بر نشان دهد. با این حال، مطالعات آتی را می‌توان بر روی کارگزاران دیگر استان‌ها نیز مورد آزمایش قرار داد.

دوم، این پژوهش در واقع نوعی مطالعه کمی بود و از یک نظرسنجی مقطعی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. با این حال، پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از نوعی پژوهشی کیفی یا رویکرد ترکیبی جهت روابط بین متغیرها استفاده شود.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، مدل مفهومی پژوهش، را می‌توان به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی نویسنده مسئول مقاله می‌باشد که توسط دانشگاه پیام نور حمایت مالی شده است.

منابع

۱. اکرادلو، م؛ خمسه، ع؛ حسینی شکیب، م. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر جو نوآوری و خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر خود کارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی). *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۳(۴)، ص ۱۰-۳۸.
۲. امیرکبیری، ع.ر؛ باقری، س. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری توانمندساز بر خودکارآمدی خلاق، سکوت سازمانی و خلاقیت کارکنان با متغیرهای تعدیل گر اعتماد و اجتناب از عدم اطمینان در کارکنان حوزه مرکزی بانک انصار، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴.
۳. شیخی، م؛ نورالهی، م؛ طاهری عطار؛ غ؛ نامدارجویمی، ا. (۱۳۹۹). رابطه خودکارآمدی خلاقانه کارکنان با رفتار نوآورانه (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)، *هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار*.
۴. جلالی، ع.ر؛ حیدری فر، ع. (۱۳۹۹). تاثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه: نقش رهبری کارآفرینی، *ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت*.
۵. داوری، ع؛ رضازاده، آ. (۱۳۹۶). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۶. دهقان، م؛ موقر، م؛ حسینی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه با میانجی گری کیفیت ارتباط فرد-سازمان، *همایش ملی کارآفرینی در بستر فناوری اطلاعات*.
۷. عسکری پور، م.ر؛ متقی پیشه، م.ح؛ شیخی، ا. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار کاری نوآورانه در بخش دولتی ایران: تحلیل نقش میانجی انگیزه خدمت عمومی و نقش تعدیلگر مهارت سیاسی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۲(۱)، ص ۶۴-۸۴.
۸. موسوی، س.ف؛ کولک، ع. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی (آموزش و پرورش شهرستان مهر). *دوماهنامه نگرش های نوین مدیریت بازرگانی*، ۳(۲)، ص ۱-۸.
۹. مرادی، م. میرالما سی، آ. (۱۳۹۸). *روش پژوهش عملگرا*. (مدرسه پژوهش کمی و کیفی). چاپ (اول). تهران

۱۰. Ahmad, I., Gao, Y., Su, F., and Khan, M. K. (2021). Linking ethical leadership to followers' IWB in Pakistan: the vital roles of psychological safety and proactive personality. *Eur. J. Innov. Manag.* 10.1108/EJIM-11-2020-0464

۱۱. Alfiyah, M., Sudjadi, A., & Daryono, D., (2022). The Role of Leaders in Building Creativity Through Creative Self- Efficacy and Innovation Climate.

- International Conference on Sustainable Competitive Advantage 2022, 12(1), 75-84.
۱۶. Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative science quarterly*, 50(3), 367–403.
 ۱۷. Amabile, T. M., & Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management journal*, 42(6), 630–640.
 ۱۸. Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147–173.
 ۱۹. Artz, K. W., Norman, P. M., & Hatfield, D. E. (2013). Firm performance: A longitudinal study of R&D, patents, and product innovation. *Academy of Management Proceedings*, 2003(1), B1–B6.
 ۲۰. Atalay, M., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2013). The relationship between innovation and firm performance: An empirical evidence from Turkish automotive supplier industry. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 75, 226–235.
 ۲۱. Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39(3), 5–15.
 ۲۲. Avolio B. J., Gardner W. L., Walumbwa F., Luthans F., May D. R. (2004). Unlocking the musk: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviours. *The Leadership Quarterly*, 15, 801–823.
 ۲۳. Bandura, A. (2005). *Great Minds in Management, The Evaluation of Cognitive Theory*. Oxford University Press: Oxford.
 ۲۴. Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in behaviour research and therapy*, 1(4), 237–269.
 ۲۵. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191.
 ۲۶. Chin, W. W. (2003). Issues and opinions on structural equation modeling. *MIS*, 22(1), 7-16.
 ۲۷. Choi, J. P. (2004). Tying and innovation: A dynamic analysis of tying arrangements. *Economic Journal*, 114(492), 83–101.
 ۲۸. Chong, E., & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 19(3), 233–247.

۲۵. Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation. *Journal of Strategy and Management*, 12(1), 61–82.
۲۶. Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22–38.
۲۷. Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of Management*, 30(4), 453–470.
۲۸. Gong, G., Rosa-Neto, P., Carbonell, F., Chen, Z. J., He, Y., & Evans, A. C. (2009). Age- and gender-related differences in the cortical anatomical network. *Journal of Neuroscience*, 29(50), 15684–15693.
۲۹. Hinojosa, A. S., McCauley, K. D., Randolph-Seng, B., & Gardner, W. L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25 (3), 595–610.
۳۰. Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29, 549–569.
۳۱. Karwowski, M. (2011). It doesn't hurt to ask... But sometimes it hurts to believe: Polish students' creative self-efficacy and its predictors. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(2), 15.
۳۲. Kanter, R. M. (2000). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in Organization Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1512270
۳۳. Katou, A.A.; Budhwar, P.S., & Patel, C., (2021). A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Business Research*. 128, PP.688-700.
۳۴. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–30
۳۵. Li, W. Z., Gill, S. A., Wang, Y., Safdar, M. A., and Sheikh, M. R. (2022). Proactive personality and innovative work behavior: Through the juxtapose of Schumpeter's theory of innovation and broaden-and-build theory[J]. *Front. Psychol.* 13:927458. doi: 10.3389/fpsyg.2022.927458
۳۶. Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self-efficacy as mediators. *Social Behavior and Personality*, 41(9), 1409–1420.
۳۷. McCann, J. T., & Holt, R. A. (2010). Defining sustainable leadership. *International Journal of Sustainable Strategic Management*, 2(2), 204–210.

۳۸. Mehmood, S. (2016). Impact of ethical leadership on employee creativity: Mediating role of TRUST and moderating role of creative self-efficacy. *Jinnah Business Review*, 4(2), 65–74.
۳۹. Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 53(5), 894–910.
۴۰. Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.
۴۱. Newman, A., Tse, H.H.M., Schwarz, G., & Nielsen, I., (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(2018), 1-9.
۴۲. Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1), 120–151.
۴۳. Rego A., Sousa F., Marques C., Cunha M. P. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67, 200–210.
۴۴. Schilling, M. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation*. Singapore: Mc Graw Hill.
۴۵. Slankis, E. (2006). Sustainable thinking, sustainable leadership-the new EQ Leadership, 2006. Retrieved August, 1, 2020.
۴۶. Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(6), 336–347.
۴۷. Stashevsky, S., Burke, R., Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 7(1), 75–90.
۴۸. Simmons, A. L., Payne, S. C., & Pariyothorn, M. M. (2014). The role of means efficacy when predicting creative performance. *Creativity Research Journal*, 26(1), 53–61.
۴۹. Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, pp.739-742.
۵۰. Teng, C.C., Hu, C.M., & Chang, J.H., (2019). Triggering Creative Self-Efficacy to Increase Employee Innovation Behavior in the Hospitality Workplace. *Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912-925.
۵۱. Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413–432.

۵۲. Uppathampracha, R., and Guoxin Liu, G., (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. . Behav. Sci. 2022, 12, 266.
۵۳. Wang, C.-J., Tsai, H.-T., & Tsai, M.-T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79–89.
۵۴. Wetzels, M, Odekerken-Schröder, G and Oppen, C.V., (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS*. 33(1), pp. 177-195.
۵۵. Wong, M. Y. (2007). Transformational leadership and job satisfaction of advanced practice nurses in public health settings. Retrieved from http://media.wiley.com/assets/1801/43/Wong_Abstract_020409.pdf
۵۶. Xie, B., Zhou, W., Xia, D., & Guo, Y. (2019). What drives the trickle-down effect of calling orientation from supervisors to subordinates? The perspective of social learning theory. *Frontiers in Psychology*, 10, 905.
۵۷. Yesserie. (2015). Research Trends of Spatial Image Reproduction Type 3D Imaging. *Nhk Giken*, 151, 10–17.
۵۸. 3. Zahra, T.T.; Ahmad, H.M.; Waheed, A. (2017). Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. *J. Behav. Sci*, 27, 93–107.