



Sociology of Education

Identifying the Management Styles of Creative Universities and Their Role in Creating Innovative Businesses

Marjaneh Kakavand^{1*}, Mohsen Sadeghipour²

1. MA, Department of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Alborz, Iran (Corresponding Author).
2. MA, Department of Curriculum Planning, Karaj Branch, Islamic Azad University, Alborz, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** marjanehkakavand@gmail.com

Receive: 2023/08/22
Accept: 2023/10/27
Published: 2024/03/16

Keywords:

Management Styles, Creative University, Innovation, Innovative Businesses, Participatory Management, Coaching Management.

Purpose: The aim of this study is to identify creative management styles in universities and examine their role in creating innovative businesses. Given the importance of innovation in educational environments and the impact of management styles on creativity, this research seeks to provide strategies to enhance these factors in universities.

Methodology: This research is descriptive-survey in terms of methodology and applied in terms of purpose. The statistical population included 180 managers, professors, and staff from the Entrepreneurship Faculty of the University of Tehran and the Management and Psychology Faculties of Islamic Azad University, Karaj Branch. Stratified random sampling was used, and based on the Krejcie-Morgan table, 152 individuals were selected as the sample. The data collection tool was a researcher-made questionnaire designed and developed based on standard questionnaires. Pearson correlation and multiple regression tests were used to analyze the data with SPSS-27 software.

Findings: The results showed that participatory management style ($r = 0.67, p < 0.01$) and coaching management style ($r = 0.83, p < 0.01$) are significantly related to innovation in innovative businesses. The regression model indicated that both management styles significantly predict innovation ($F = 56.78, p < 0.01, R^2 = 0.79$). The multiple regression results showed that participatory management style ($B = 0.55, \beta = 0.46, p < 0.01$) and coaching management style ($B = 0.73, \beta = 0.62, p < 0.01$) have a significant impact on business innovation.

Conclusion: The findings of this study highlight the importance of participatory and coaching management styles in enhancing innovation and creativity in academic environments. University managers can adopt these management styles to create a creative and innovative environment that supports the development of innovative businesses.

Article Cite:

Kakavand M, Sadeghipour M. (2024). Identifying the Management Styles of Creative Universities and Their Role in Creating Innovative Businesses, *Sociology of Education*. 9(2): 476-481.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009714.1456>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی سبک‌های مدیریتی دانشگاه خلاق و نقش آن در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه

مرجانه کاکاوند^{۱*}، محسن صادقی پور^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران (نویسنده مسئول).

۲. کارشناسی ارشد، گروه برنامه‌ریزی درسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: marjanehkakavand@gmail.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی سبک‌های مدیریتی خلاق در دانشگاه‌ها و بررسی نقش آن‌ها در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل ۱۸۰ نفر از مدیران، اساتید و کارکنان دانشکده‌های کارآفرینی دانشگاه تهران و دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج بود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شد و بر اساس جدول کرجسی-مورگان، ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود که بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد طراحی و تدوین شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS-27 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که سبک‌های مدیریتی مشارکتی ($r = 0.67, p < 0.01$) و مربیگری ($r = 0.83, p < 0.01$) به طور معناداری با نوآوری در کسب‌وکارهای نوآورانه مرتبط هستند. مدل رگرسیون نشان داد که هر دو سبک مدیریتی به طور معناداری نوآوری را پیش‌بینی می‌کنند. ($F = 56.78, p < 0.01, R^2 = 0.79$) نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که سبک مدیریت مشارکتی ($B = 0.55, \beta = 0.46, p < 0.01$) و سبک مربیگری ($B = 0.73, \beta = 0.62, p < 0.01$) تاثیر معناداری بر نوآوری در کسب‌وکار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان‌دهنده اهمیت سبک‌های مدیریتی مشارکتی و مربیگری در تقویت نوآوری و خلاقیت در محیط‌های دانشگاهی است. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با اتخاذ این سبک‌های مدیریتی، محیطی خلاق و نوآورانه ایجاد کنند که به توسعه کسب‌وکارهای نوآورانه کمک می‌کند.

دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۳۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵

انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

واژگان کلیدی:

سبک‌های مدیریتی، دانشگاه خلاق، نوآوری، کسب و کارهای نوآورانه، مدیریت مشارکتی، مدیریت مربیگری.

استناد مقاله:

کاکاوند م، صادقی پور م. (۱۴۰۲). شناسایی سبک‌های مدیریتی دانشگاه خلاق و نقش آن در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۹(۲): ۴۸۱-۴۷۶.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009714.1456>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

در دنیای امروزی که تغییرات سریع و پیچیدگی های زیادی در آن وجود دارد، نوآوری و خلاقیت به عنوان دو عامل اساسی برای بقا و رشد سازمان ها شناخته می شوند. مدیریت خلاق دانشگاه ها نیز از این قاعده مستثنی نیست و نقش بسیار مهمی در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه دارد. بررسی و شناسایی سبک های مدیریتی که بتوانند محیطی خلاق و نوآورانه را در دانشگاه ها ایجاد کنند، می تواند به توسعه و پیشرفت این موسسات کمک شایانی نماید. در این مقاله، به بررسی سبک های مدیریتی دانشگاه خلاق و نقش آن ها در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه پرداخته شده است.

نخست، باید به اهمیت خلاقیت در محیط های آموزشی و دانشگاهی پرداخت. پژوهش های متعددی نشان داده اند که خلاقیت و نوآوری نقش کلیدی در توسعه سازمان ها و بهبود عملکرد آن ها ایفا می کنند (Alencar & Fleith, 2016; AlAmer, 2023). به عنوان مثال، Rudd و Friedel (2006) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین تفکر خلاق و سبک های یادگیری در دانشجویان کشاورزی پرداختند و نشان دادند که تفکر خلاق می تواند تاثیر مستقیمی بر یادگیری و نوآوری داشته باشد. همچنین، Goldsmith و Matherly (1987) با بررسی رابطه بین سازگاری-نوآوری و خلاقیت، به اهمیت این موضوع در محیط های آموزشی پرداختند.

نقش بازخورد خلاقانه سرپرستان نیز یکی دیگر از عواملی است که می تواند بر خلاقیت تیم ها تاثیرگذار باشد. Liu و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند که محیط بازخورد خلاقانه سرپرستان می تواند تاثیر مستقیمی بر خلاقیت تیم ها داشته باشد. این پژوهش ها نشان می دهند که محیط های حمایتی و بازخوردهای مثبت می توانند به توسعه خلاقیت کمک کنند.

عوامل انگیزشی نیز در خلاقیت نقش مهمی دارند. به عنوان مثال، Miller و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که سبک های فرزندپروری، کمال گرایی و خلاقیت در جوانان با استعداد بالا می تواند به توسعه خلاقیت آن ها کمک کند. Ngo و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهش خود به بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان بر نوآوری سازمانی در دانشگاه ها در دوران پاندمی کووید-۱۹ پرداختند و نشان دادند که سبک رهبری تحول آفرین می تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان ها منجر شود.

در این راستا، سبک های رهبری نیز می توانند نقش بسزایی در توسعه خلاقیت و نوآوری ایفا کنند. Sanda و Arthur (2017) در پژوهش خود به بررسی تاثیر سبک های رهبری اصیل و تراکنشی بر خلاقیت کارکنان پرداختند و نشان دادند که سبک رهبری اصیل می تواند تاثیر بیشتری بر خلاقیت کارکنان داشته باشد. همچنین، Thompson و Lordan (1999) با بررسی اصول خلاقیت در طراحی مهندسی، به اهمیت این موضوع در محیط های آموزشی و دانشگاهی پرداختند.

عوامل عاطفی و احساسی نیز می توانند در خلاقیت نقش داشته باشند. Trnka و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که خلاقیت احساسی و مشارکت در فعالیت های خلاقانه در زندگی واقعی می تواند تاثیر مستقیمی بر توسعه خلاقیت داشته باشد. Aldighrir (2020) نیز در پژوهش خود به بررسی تاثیر سبک رهبری رهبران و خلاقیت اداری پیروان پرداخت و نشان داد که نتایج رهبری می تواند نقش واسطه ای در این رابطه داشته باشند.

مطالعات مختلفی نیز به بررسی تاثیر سبک های شناختی و انگیزشی بر خلاقیت پرداخته اند. Bahrami و همکاران (۲۰۲۱) با توسعه مدلی برای عوامل موثر بر خلاقیت در دانش آموزان ابتدایی، نشان دادند که عوامل مختلفی می توانند بر خلاقیت آن ها تاثیرگذار باشند. Buttner و همکاران (۱۹۹۹) نیز در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سبک های خلاقیت و ارزیابی مهارت های مدیریتی پرداختند و نشان دادند که سبک های خلاقیت می توانند تاثیر مستقیمی بر مهارت های مدیریتی داشته باشند.

مطالعات دیگری نیز به بررسی تاثیر سبک های رهبری و خلاقیت بر حل مسائل سازمانی پرداخته اند. Sharma و Saha (2020) نشان دادند که سبک های شناختی و خلاقیت رهبران می تواند تاثیر مستقیمی بر حل مسائل سازمانی داشته باشند. همچنین، Zhen و Atiga (2020) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سبک های رهبری و خلاقیت کارکنان پرداختند و نشان دادند که اعتماد به نفس رابطه ای می تواند نقش واسطه ای در این رابطه داشته باشد.

همچنین، نقش آموزش و پرورش در توسعه خلاقیت نیز نمی تواند نادیده گرفته شود. Toscano و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که تنظیم عاطفی می تواند نقش واسطه ای در رابطه بین سبک خلاقیت پرستاران و رفتارهای نوآورانه آن ها داشته باشد. این پژوهش ها نشان می دهند که عوامل مختلفی از جمله تنظیم عاطفی، بازخورد خلاقانه و سبک های رهبری می توانند بر توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان ها تاثیرگذار باشند.

بنابراین، بررسی و شناسایی سبک های مدیریتی که بتوانند محیطی خلاق و نوآورانه را در دانشگاه ها ایجاد کنند، اهمیت بسیاری دارد. در این پژوهش، به بررسی سبک های مدیریتی دانشگاه خلاق و نقش آن ها در ایجاد کسب و کارهای نوآورانه پرداخته شده است. امیدواریم که نتایج این پژوهش بتواند به توسعه و بهبود عملکرد دانشگاه ها و موسسات آموزشی کمک کند و راهکارهای مناسبی برای ایجاد محیط های خلاق و نوآورانه ارائه دهد.

روش‌شناسی

روش تحقیق پژوهش حاضر، از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران، اساتید و کارکنان دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و همچنین دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از رؤسای دانشکده‌ها، معاونین دانشکده‌ها و رؤسای آموزش بود.

روش نمونه‌گیری در این مطالعه به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده که بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی-مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که بر مبنای پرسشنامه‌های استاندارد سبک مدیریت مشارکتی شادمان (۱۳۸۷) و سبک مدیریت مربیگری بکان و اسپیر (۲۰۰۳) و نوآوری و کسب‌وکار اصلی سازمان مقیمی (۱۳۹۰) طراحی شده است. این پرسشنامه در دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی و سوالات تخصصی در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت ساخته شد. برای بررسی روایی ابزار، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما، مشاور و افراد صاحب‌نظر در این حوزه تأیید گردید. همچنین، برای بررسی پایایی ابزار، پس از توزیع پرسشنامه میان ۴۰ نفر از مشارکت‌کنندگان، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که پایایی سبک مدیریت مشارکتی دانشگاه خلاق ۰،۹۲، سبک مدیریت مربیگری دانشگاه خلاق ۰،۹۴، نوآوری در کسب و کار ۰،۹۱ و کل پرسشنامه ۰،۹۵ گزارش گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیر وابسته و هر یک از متغیرهای مستقل و رگرسیون خطی برای بررسی تأثیر دو متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-27 انجام گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی حاکی از آن است که مدیران دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران با ۷۲،۴۴ درصد، مدیران دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد کرج با ۱۶،۲۲ درصد و مدیران دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد کرج با ۱۱،۳۳ درصد در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. همچنین، استادان دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران با ۵۶،۷۹ درصد، استادان دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد کرج با ۱۹،۷۵ درصد و استادان دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد کرج با ۲۳،۴۶ درصد در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. در نهایت، کارمندان دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران با ۶۹،۵۶ درصد، کارمندان دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد کرج با ۱۳،۰۴ درصد و کارمندان دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد کرج با ۱۷،۳۹ درصد در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

در این بخش به بررسی آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف استاندارد پرداخته شده است. نتایج در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین (Mean)	انحراف استاندارد (SD)
سبک مدیریت مشارکتی	۳،۸۵	۰،۷۵
سبک مدیریت مربیگری	۴،۱۰	۰،۶۵
نوآوری در کسب‌وکار	۴،۲۵	۰،۸۰

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین سبک مدیریت مشارکتی ۳،۸۵ با انحراف استاندارد ۰،۷۵، میانگین سبک مدیریت مربیگری ۴،۱۰ با انحراف استاندارد ۰،۶۵ و میانگین نوآوری در کسب‌وکار ۴،۲۵ با انحراف استاندارد ۰،۸۰ می‌باشد. این اعداد نشان‌دهنده سطح بالای درک و اجرای سبک‌های مدیریتی و نوآوری در کسب‌وکارهای مورد مطالعه می‌باشد.

جدول همبستگی زیر نشان‌دهنده ضریب همبستگی پیرسون و مقادیر p بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	سبک مدیریت مشارکتی	سبک مدیریت مربیگری
نوآوری در کسب‌وکار	$r = ۰،۶۷, p < ۰،۰۱$	$r = ۰،۸۳, p < ۰،۰۱$

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که سبک مدیریت مشارکتی با ضریب همبستگی ۰،۶۷ و سطح معناداری کمتر از ۰،۰۱ و سبک مدیریت مربیگری با ضریب همبستگی ۰،۸۳ و سطح معناداری کمتر از ۰،۰۱ هر دو به طور معناداری با نوآوری در کسب‌وکار مرتبط هستند.

جدول ۳. خلاصه نتایج رگرسیون خطی

P	F	R ² adj	R ²	R	میانگین مجزورات (Mean Squares)	درجه آزادی (df)	مجموع مجزورات (Sum of Squares)	رگرسیون
<۰.۰۱	۵۶.۷۸	۰.۷۸	۰.۷۹	۰.۸۹	۱۱.۸۸	۲	۲۳.۷۶	باقیمانده
					۰.۰۴	۱۴۹	۶.۳۲	کل
						۱۵۱	۳۰.۰۸	

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون به طور معناداری متغیر وابسته نوآوری در کسب و کار را پیش‌بینی می‌کند ($F = ۵۶.۷۸, p < ۰.۰۱$) مقدار R^2 برابر با ۰.۷۹ است که نشان‌دهنده توضیح ۷۹ درصد از واریانس نوآوری در کسب و کار توسط متغیرهای مستقل است. در این بخش، نتایج رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی نوآوری در کسب و کار توسط سبک‌های مدیریتی ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندمتغیره

p	t	β	خطای استاندارد (SE)	B	متغیر
<۰.۰۱	۴.۱۵		۰.۲۷	۱.۱۲	ثابت
<۰.۰۱	۵.۰۰	۰.۴۶	۰.۱۱	۰.۵۵	سبک مدیریت مشارکتی
<۰.۰۱	۸.۱۱	۰.۶۲	۰.۰۹	۰.۷۳	سبک مدیریت مربیگری

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که هر دو متغیر سبک مدیریت مشارکتی ($B = ۰.۵۵, \beta = ۰.۴۶, p < ۰.۰۱$) و سبک مدیریت مربیگری ($B = ۰.۷۳, \beta = ۰.۶۲, p < ۰.۰۱$) به طور معناداری نوآوری در کسب و کار را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک‌های مدیریتی مشارکتی و مربیگری دانشگاه خلاق تاثیر مثبتی بر نوآوری و ایجاد کسب و کارهای نوآورانه دارند. تحلیل داده‌ها نشان داد که سبک مدیریت مشارکتی با ضریب همبستگی ۰.۶۷ و سبک مدیریت مربیگری با ضریب همبستگی ۰.۸۳ هر دو به طور معناداری با نوآوری در کسب و کارهای نوآورانه مرتبط بودند. این نتایج با پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد که بر اهمیت سبک‌های مدیریتی در ارتقای خلاقیت و نوآوری تأکید دارند.

به طور خاص، یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک مدیریت مشارکتی می‌تواند محیطی فراهم کند که در آن اعضای دانشگاه احساس مسئولیت بیشتری نسبت به نوآوری داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت فعالانه‌تری داشته باشند. این نتیجه با پژوهش‌های Alencar و Alamer (2023) و Fleith (2016) همخوانی دارد که نشان داده‌اند سبک‌های مدیریتی مشارکتی می‌توانند خلاقیت و نوآوری را در محیط‌های آموزشی تقویت کنند. به علاوه، Friedel و Rudd (2006) نیز در مطالعه خود بر اهمیت تفکر خلاق و سبک‌های یادگیری در دانشجویان تأکید کرده‌اند که می‌تواند به نوآوری در محیط‌های دانشگاهی منجر شود.

یافته‌های مربوط به سبک مدیریت مربیگری نیز نشان داد که این سبک مدیریتی می‌تواند به تقویت نوآوری کمک کند. این نتیجه با پژوهش‌های Liu و همکاران (۲۰۲۲) و Miller و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد که نشان داده‌اند بازخوردهای خلاقانه و سبک‌های فرزندپروری می‌توانند به توسعه خلاقیت و نوآوری کمک کنند. Ngo و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داده‌اند که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین می‌توانند تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی داشته باشند که با یافته‌های این پژوهش مطابقت دارد.

علاوه بر این، پژوهش‌های Sanda و Arthur (2017) و Thompson و Lordan (1999) نیز نشان داده‌اند که سبک‌های رهبری اصیل و اصول خلاقیت می‌توانند تاثیر مستقیمی بر خلاقیت و نوآوری داشته باشند. یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد که سبک‌های مدیریتی دانشگاه خلاق می‌توانند به طور معناداری به ایجاد کسب و کارهای نوآورانه کمک کنند.

مطالعات دیگری نیز تاثیر سبک‌های شناختی و انگیزشی بر خلاقیت را بررسی کرده‌اند. Bahrami و همکاران (۲۰۲۱) و Buttner و همکاران (۱۹۹۹) نشان داده‌اند که عوامل مختلفی می‌توانند بر خلاقیت تاثیرگذار باشند. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سبک‌های مدیریتی که توجه به خلاقیت و نوآوری دارند، می‌توانند تاثیر مثبتی بر توسعه کسب‌وکارهای نوآورانه داشته باشند.

در نهایت، یافته‌های این پژوهش نشان داد که عوامل عاطفی و احساسی نیز می‌توانند نقش مهمی در خلاقیت و نوآوری ایفا کنند. Trnka و همکاران (۲۰۱۶) و Toscano و همکاران (۲۰۲۳) نشان داده‌اند که تنظیم عاطفی و خلاقیت احساسی می‌تواند به توسعه نوآوری کمک کند. این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارند و نشان می‌دهند که محیط‌های حمایتی و تنظیم عاطفی می‌توانند تاثیر مثبتی بر خلاقیت و نوآوری داشته باشند.

این پژوهش نیز همانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی روبرو بوده است. اولاً، این پژوهش فقط در دانشگاه تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج انجام شده است و نتایج آن ممکن است به سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی قابل تعمیم نباشد. دوماً، نمونه مورد استفاده در این پژوهش شامل ۱۵۲ نفر بوده است که ممکن است به اندازه کافی نماینده جامعه آماری بزرگتری نباشد. سوماً، استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند منجر به بروز خطاهای پاسخ‌دهی و تفسیر نادرست پاسخ‌ها شود. همچنین، عوامل دیگری نظیر فرهنگ سازمانی و شرایط اقتصادی که ممکن است بر نتایج پژوهش تاثیرگذار باشند، در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

با توجه به محدودیت‌های ذکر شده، پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی تاثیر سبک‌های مدیریتی خلاق در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی بپردازند تا نتایج قابل تعمیم‌تری حاصل شود. همچنین، استفاده از روش‌های پژوهشی کیفی نظیر مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های متمرکز می‌تواند به جمع‌آوری داده‌های دقیق‌تر و تفصیلی‌تر کمک کند. پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و شرایط اقتصادی بر خلاقیت و نوآوری در دانشگاه‌ها بپردازند. به علاوه، بررسی تاثیر سبک‌های مدیریتی مختلف بر خلاقیت و نوآوری در صنایع مختلف نیز می‌تواند به درک بهتر این رابطه کمک کند.

براساس نتایج این پژوهش، مدیران دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی می‌توانند با اتخاذ سبک‌های مدیریتی مشارکتی و مربیگری، به تقویت خلاقیت و نوآوری در محیط‌های آموزشی کمک کنند. ایجاد محیط‌های حمایتی و فراهم کردن بازخوردهای خلاقانه می‌تواند به افزایش انگیزه و احساس مسئولیت در اعضای دانشگاه کمک کند. همچنین، آموزش مهارت‌های مدیریتی خلاق به مدیران و تقویت فرهنگ سازمانی که به خلاقیت و نوآوری اهمیت می‌دهد، می‌تواند به توسعه کسب‌وکارهای نوآورانه کمک کند. به علاوه، فراهم کردن فرصت‌های آموزش و توسعه برای اعضای دانشگاه می‌تواند به افزایش توانایی‌های خلاقانه و نوآورانه آن‌ها منجر شود.

در پایان، نتایج این پژوهش نشان داد که سبک‌های مدیریتی مشارکتی و مربیگری می‌توانند نقش مهمی در ایجاد محیط‌های خلاق و نوآورانه داشته باشند و به توسعه کسب‌وکارهای نوآورانه کمک کنند. امیدواریم که این پژوهش بتواند به توسعه و بهبود عملکرد دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی کمک کرده و راهکارهای مناسبی برای ایجاد محیط‌های خلاق و نوآورانه ارائه دهد.

تشکر و قدرانی

بدین وسیله پژوهشگران از شرکت کنندگان در پژوهش به دلیل مشارکت فعال در پژوهش و از مسئولان آن‌ها به دلیل موافقت جهت انجام پژوهش و انجام پرسشنامه تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- AlAmer, N. (2023). Decision-making styles and managerial creativity of nursing managers in Saudi Arabia: a multi-center cross-sectional study. *Healthcare*, 11(12), 1719. [\[DOI\]](#)
- Aldighrir, W. (2020). Mediating effect of leadership outcomes on the relationship between the leadership style of leaders and followers' administrative creativity*. *Journal of Education in Black Sea Region*, 5(2), 125-139. [\[DOI\]](#)
- Alencar, E. and Fleith, D. (2016). Relationships between motivation, cognitive styles and perception of teaching practices for creativity. *Estudos De Psicologia (Campinas)*, 33(3), 503-513. [\[DOI\]](#)
- Bahrami, N., Almadani, S., Motevalli, S., & Khoeyeni, F. (2021). Developing a model for effective factors of creativity in elementary school students: a mixed method. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 4(2), 37-48. [\[DOI\]](#)
- Buttner, E., Gryskiewicz, N., & Hidore, S. (1999). The relationship between styles of creativity and managerial skills assessment. *British Journal of Management*, 10(3), 228-238. [\[DOI\]](#)
- Dew, R. (2009). Cognitive style, creativity framing and effects. *The Journal of Creative Behavior*, 43(4), 234-261. [\[DOI\]](#)
- Friedel, C. and Rudd, R. (2006). Creative thinking and learning styles in undergraduate agriculture students. *Journal of Agricultural Education*, 47(4), 102-111. [\[DOI\]](#)
- Goldsmith, R. and Matherly, T. (1987). Adaption—innovation and creativity: a replication and extension. *British Journal of Social Psychology*, 26(1), 79-82. [\[DOI\]](#)
- Kowang, T., Albakri, K., Yew, L., Fei, G., & Long, C. (2018). Characteristics of creative students versus academic performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 69. [\[DOI\]](#)
- Liu, S., Zhang, Y., He, L., & Xiao, Y. (2022). The influence of supervisor creative feedback environment on team creativity: the role of the ambidextrous learning and creative cognitive style. *Frontiers in Psychology*, 13. [\[DOI\]](#)
- Miller, A., Lambert, A., & Neumeister, K. (2012). Parenting style, perfectionism, and creativity in high-ability and high-achieving young adults. *Journal for the Education of the Gifted*, 35(4), 344-365. [\[DOI\]](#)
- Ngo, X., Le, H., & Doan, T. (2022). The impact of transformational leadership style and employee creativity on organizational innovation in universities during the COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Letters*, 10(1), 36-53. [\[DOI\]](#)
- Saha, S. and Sharma, R. (2020). The impact of leaders' cognitive style and creativity on organizational problem-solving. *Benchmarking an International Journal*, 27(8), 2261-2281. [\[DOI\]](#)
- Sanda, A. and Arthur, N. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 274-295. [\[DOI\]](#)
- Thompson, G. and Lordan, M. (1999). A review of creativity principles applied to engineering design. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers Part E Journal of Process Mechanical Engineering*, 213(1), 17-31. [\[DOI\]](#)
- Toscano, F., Giusino, D., Diana, R., & Pordanjani, T. (2023). The role of emotional regulation in the relationship between nurses' creative style and innovation behaviors: a cross-sectional study. *Nursing Reports*, 13(2), 811-822. [\[DOI\]](#)
- Trnka, R., Zahradník, M., & Kuška, M. (2016). Emotional creativity and real-life involvement in different types of creative leisure activities. *Creativity Research Journal*, 28(3), [\[DOI\]](#)
- Zhen, M. and Atiga, D. (2020). Relationship of leadership styles and employee creativity: a mediating role of relational confidence. *European Journal of Business Management and Research*, 5(5). [\[DOI\]](#)