

Investigating the impact of transformational leadership on creativity and the mediating role of psychological empowerment in elementary school teachers in Miami

Fatemeh Arabahmadi, *fatemeharabahmadi777@gmail.com*

Hossein Amani, *hosseinamani@ut.ac.ir*

Alireza Motallebi Nejad, *alireza.motalebi@modares.ac.ir*

Abstract:

psychological empowerment. The statistical population of this research was formed by all the elementary school teachers of Miami city in the academic year of ۱۴۰۲-۱۴۰۳, whose number was estimated to be around ۳۰۰. To select the research sample from the sampling method using the number of ۱۶۰ distributed questionnaires, after discarding invalid and incomplete questionnaires, ۱۴۸ questionnaires were analyzed and analyzed. To collect data, three Rafferty and Griffin (۲۰۰۴) Transformational Leadership Questionnaires, Coalho Creativity Questionnaire (۲۰۱۱), and Spritzer and Mishra (۱۹۹۷) Empowerment Questionnaire were used. To check the hypotheses of the research, the method of structural equation modeling using a partial square has been used. SPSS۲۳ and Smart-PLS ۳,۲,۸ software were used for data analysis in the present study. The findings of the research showed that transformational leadership has a positive and significant effect on the creativity and psychological empowerment of elementary school teachers in Miami. Also, psychological empowerment has a positive and significant effect on teachers' creativity, and the mediating role of psychological empowerment in the relationship between transformational leadership and creativity was confirmed. Key words: empowerment, creativity, transformational leadership style, primary school teachers

Keywords: Empowerment creativity, transformational leadership style, primary school teachers

بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت و نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میامی

فاطمه عرب احمدی^۱

حسین امانی^۲

علیرضا مطلبی نژاد^{۳*}

صص ۱ - ۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۳/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۶/۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی بود. جامعه آماری این تحقیق را تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میامی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها حدود ۳۰۰ نفر تخمین زده شد. جهت انتخاب نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که از تعداد ۱۶۵ پرسشنامه توزیع شده پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های بی اعتبار و ناقص، تعداد ۱۴۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری تحول‌گرا رافرتی و گریفین (۲۰۰۴)، پرسشنامه خلاقیت کوالهو (۲۰۱۱) و پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۷) استفاده شد. برای بررسی فرضیات تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از نرم‌افزارهای SPSS۲۳ و Smart-PLS ۳,۲,۸ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میامی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد و نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی در ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت مورد تایید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، خلاقیت، سبک رهبری تحول‌گرا، معلمان مقطع ابتدایی

^۱. دانشجوی کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه پیام نور دامغان، fatemeharabahmadi777@gmail.com

^۲. کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی و مدرس مدعو دانشگاه پیام نور استان سمنان، دامغان، hosseinamani@ut.ac.ir

^۳. نویسنده مسئول: استادیار پردیس شهید رجایی دانشگاه فرهنگیان سمنان، alireza.motalebi@modares.ac.ir

مقدمه

سازمان‌ها برای زنده ماندن و پیشرفت در دنیای رقابتی، نیازمندند که عملکرد خود را به صورت مستمر بهبود بخشند (قلی‌پور، ۱۳۹۵). سازمان‌هایی که توانایی مقابله با تحولات پیش آمده در دنیای پر رقابت امروزی را داشته باشند و بتوانند تفکرات و اندیشه‌های جدید را در خود کاربردی سازند موفق خواهند بود (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از مواردی که در کسب و ایجاد مزیت رقابتی موثر است، منابع انسانی است. منابعی که به‌طور مؤثر جزء دارایی‌های با ارزش سازمانی به حساب می‌آیند که اگر توانایی و انگیزه آن‌ها به درستی مورد استفاده واقع شوند سازمان را در جهت اهداف خود هدایت خواهند کرد (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۷). هرگونه بهبود و پیشرفت سازمانی، به وسیله نیروی انسانی که از توان فکری، قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری برخوردار است، صورت می‌پذیرد (ریبیعی فردانیه و همکاران، ۱۴۰۰). به اعتقاد آمایل^۴ (۱۹۹۶) هنگامی که کارکنان خلاقیت داشته باشند، قادرند که ایده‌های نو و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا فرایندهای سازمان ارائه داده و بکار گیرند (آمایل، ۱۹۹۶). به نقل از شالی و گیلسون^۵ (۲۰۰۴) وجود چنین ایده‌هایی سبب افزایش این احتمال می‌شود که دیگر کارکنان این ایده‌ها را در امور مربوط به خود بکار گیرند، این ایده‌ها را توسعه و پرورش دهند و به کارکنان دیگر منتقل کنند. از این رو تولید و بهره‌گیری از ایده‌های نو این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر انطباق پیدا کند، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ مناسب و به موقع دهد و رشد و توسعه پیدا کند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲).

در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس نیز خلاقیت در جایگاه ویژه‌ای قرار دارد و وظایف و مأموریت‌های سخت و حساس آموزش و پرورش، در پرتو برخورداری از معلمانی خلاق تسهیل شده و امکان تحقق پیدا می‌کنند. در واقع، خلاقیت جز جدایی ناپذیر سازمان‌هایی است که خواستار پاسخگویی و تطابق با تغییرات یا هدایت آن‌ها هستند و مدارس و به خصوص عنصر اصلی آن‌ها یعنی معلمان که نقش مهمی در رشد و پرورش دانش‌آموزان دارند، از این موضوع مستثنی نیستند (مهری و همکاران، ۱۳۹۲). اهمیت و نقش منحصر به فرد خلاقیت معلمان به عنوان یک منبع راهبردی و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش نوین از خلاقیت معلمان به عنوان مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش و مدارس یاد می‌شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹).

خلاقیت واژه‌ای است که تعریف دقیق آن کاری دشوار است و نوعی عدم قطعیت در تعریف آن وجود دارد؛ به گونه‌ای که توافقی جامع در مورد یک تعریف واحد یا چگونگی اندازه‌گیری آن وجود ندارد (فورنهایم و بختیار، ۲۰۰۸). مایکلینسر و شاور^۶ (۲۰۰۵) خلاقیت را توانایی فرد جهت تولید تفکرات، دیدگاه‌ها و اعمال جدید و اثربخش که کاربرد اجتماعی، اقتصادی و علمی بالایی داشته باشد، تعریف می‌کنند (مایکلینسر و شاور، ۲۰۰۵). به نقل از کاستیگلیون^۷ (۲۰۰۸). به عقیده دبونو^۸ (۲۰۰۸) خلاقیت یک مهارت است که می‌تواند یاد گرفته شود، گسترش یابد و به کار گرفته شود (دبونو، ۱۳۹۰). میرکمالی نیز خلاقیت را نوعی توان و مهارت ذهنی می‌داند که می‌تواند با به تصویر کشیدن مسائل و پدیده‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها، ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید و غیرمعمول بیافریند (میرکمالی، ۱۳۸۷).

بررسی ادبیات گذشته حاکی از آن است که رفتار یک رهبر، عاملی مهم در محیط کار است و رهبران می‌توانند نقشی تعیین کننده در چگونگی رفتار خلاق کارکنان داشته باشند (داداش پور و همکاران، ۱۳۹۹). سبک رهبری الگوی رفتاری است که رهبران در محیط کار برای تعامل و

^۴ . Mabil

^۵ . Shali & Gilson

^۶ . Micolinser & Shaver

^۷ . Castiglione

^۸ . Debono

برقراری ارتباط با پیروان خود، هدایت، کنترل و ترغیب آنان به اجرای دستورات به کار می‌برند (ردوان^۹، ۲۰۲۰). یکی از این سبک‌ها که بر عملکرد خلاقانه معلمان تاثیر دارد، سبک رهبری تحول‌گرا است. این سبک رهبری، ایده‌آل‌ها، ارزش‌ها و انگیزه کارکنان را برای اولویت قرار دادن اهداف سازمانی و هدایت کارکنان جهت رسیدن به بهترین حالت خود هدایت می‌کند. رهبران تحول‌گرا می‌توانند مسیرهای جدیدی را برای سازمان ترسیم کنند (اکرادل و همکاران، ۱۴۰۰). رهبری تحول‌گرا فرآیندی است که در آن رهبران و پیروان به عنوان یک تیم برای تغییر ارزش‌ها، اهداف، انگیزه‌ها و اخلاقیات برای ایجاد نتایج مثبت، چه برای منافع شخصی یا سازمانی، کار می‌کنند (ابوالناصر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳). رهبری تحول‌گرا این پتانسیل را دارد که با تشویق کارکنان به تفکر نوآورانه، ایجاد محیطی مساعد و ریشه کن کردن افکار منفی از ذهن کارکنان، سیستم مدیریت سازمان را به طور مثبت تغییر دهد (پنگ و همکاران، ۲۰۲۳). رهبری تحول‌گرا، یکی از جدیدترین رویکردهای رهبری است و آن گروه از رهبرانی را شامل می‌شود که روابط محکم و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و این رهبران می‌توانند بر گرایش‌ها و شایستگی‌های کارکنان تاثیر داشته باشند (صباغی رستمی و حسینی شکیب، ۱۳۹۸). سبک رهبری تحول‌گرا باعث ایجاد اعتماد بین رهبران و پیروان می‌شود (برنز^{۱۱}، ۱۹۷۸ به نقل از اکرادل و همکاران، ۱۴۰۰). رهبری تحول‌گرا سبکی از رهبری است که رهبر، ارزش‌ها، اعتقادات و دیدگاه‌های پیروان را تغییر می‌دهد و انگیزه پیروان را برای عملکردی بیشتر از آنچه مورد انتظار است بالا می‌برد و این سبک از رهبری بر تشویق کارکنان در نیل به اهداف سازمان متمرکز است (گوزوکارا و سیمسک^{۱۲}، ۲۰۱۵).

رافرتی و گریفین^{۱۳} (۲۰۰۶) پنج ویژگی رهبری تحول‌گرا را مشخص کردند که عبارتند از ارتباطات روحی و الهام بخش، شناخت شخصی، رهبری حمایتی، انگیزش ذهنی و چشم انداز. ارتباطات الهام بخش به مواردی اشاره دارد که باعث دلگرمی می‌شود و سبب به وجود آمدن انگیزه و اعتماد به نفس در پیروان می‌شود. انگیزش ذهنی زمانی تجربه می‌شود که رهبران فرضیات قدیمی را زیر سؤال برده و کارکنان را ترغیب می‌کنند که به روش‌های جدید فکر کنند تا بتوانند مشکلات را از نو تعریف نموده و به گونه‌ای دیگر با آن‌ها مواجه شوند. رهبری حمایتی هنگامی روی می‌دهد که رهبر نسبت به پیروان ابراز نگرانی کند، نیازهای فردی پیروان را لحاظ کند، توسعه شخصی و حرفه‌ای آن‌ها و پشتیبانی فردی ارائه دهد و به عنوان مربی عمل کند. شناخت شخصی به تشویق از دستاوردهای کاری اشاره دارد و نشان می‌دهد که رهبر تلاش پیروان را اذعان می‌کند. چشم انداز شامل رهبرانی است که آینده روشنی را پیش‌بینی می‌کنند و اهداف روشن و استانداردهای بالایی از عملکرد را تعیین می‌کنند. این ابعاد برای ایجاد ساختارهای توانمند در سازمان‌ها اساسی است زیرا رهبر تحول‌گرا با یادآوری، تحریک، حمایت و شناخت پیروان، محیط یادگیری را فراهم می‌کند (آمور و همکاران، ۲۰۲۰، به نقل از معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۲).

تحقیقات نشان داده‌اند یکی از متغیرهایی که رابطه رهبری تحول‌گرا و خلاقیت را واسطه می‌کند توانمندسازی است (ابراهیم و همکاران، ۲۰۲۳؛ اقبال و همکاران، ۲۰۲۳).

توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در آن‌ها شور و شوق فعالیت ایجاد کنند و انگیزه‌های درونی برای انجام دادن وظایف بسیج گردد (اورعی یزدانی، ۱۳۸۷ به نقل از رضایی جندانی و همکاران، ۱۳۹۴). توانمندسازی مفهومی است که از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است، یکی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، توانمندسازی روانشناختی است که بیانگر فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی است (اسپریتزر^{۱۴}، ۱۹۹۵). توانمندسازی روانشناختی کارکنان به معنای آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن زمینه‌ها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های

^۹. Redwan

^{۱۰}. Abul Naser

^{۱۱}. Bronze

^{۱۲}. Gozokara & Simsk

^{۱۳}. Rafferty & Griffin

^{۱۴}. spritzer

کارکنان است (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). این مفهوم از توانمندسازی به احساسات و حالات افراد نسبت به شغل و سازمان مربوط می‌شود و منعکس کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است. براساس پژوهش‌های گذشته می‌توان توانمندسازی روانشناختی کارکنان را در پنج بعد معناداری، شایستگی، موثر بودن، خودمختاری و اعتماد خلاصه کرد (اسپریتزر، ۱۹۹۵). معناداری بیانگر میزان تطابق ارزش‌ها و عقاید افراد با خواسته‌های شغلی آن‌هاست؛ شایستگی بیانگر اطمینان افراد به مهارت‌ها و توانایی‌هایشان در رسیدن به موفقیت است؛ مؤثر بودن بیانگر میزان تأثیر توانایی‌های افراد در فعالیت‌ها و عملکرد شغلی آن‌هاست؛ خودمختاری بیانگر ادراک افراد از زمان شروع و تنظیم خودکار فرایندهای شغلی است و در نهایت اعتماد که بر پایه تأثیر و شناخت در سازمان شکل می‌گیرد و تسهیل کننده فعالیت‌هاست (تایید و همکاران، ۱۴۰۱).

تاکنون در خصوص ارتباط بین متغیرهای تحقیق پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. به عنوان مثال نتایج تحقیق درویشی و داودی دهقانی (۱۴۰۱) با عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم) نشان داد که رهبری تحول‌گرا هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق معنویت بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. همچنین داداش پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران مدارس بر خلاقیت معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق پرداخته‌اند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پور محمدی و پورزکی خانی (۱۴۰۰) در یک مطالعه مروری نظام‌مند به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد سبک رهبری تحول‌گرا یکی از عوامل مؤثر و زمینه‌ساز مهم برای خلاقیت کارکنان و سازمان‌هاست و رهبران تحول‌گرا از طریق تقویت تقویت انگیزش درونی، تحریک عقلانی، حمایت از نوآوری و آزادی نسبی، ایجاد چشم‌انداز، به چالش کشیدن و تشویق و توانمندسازی روانشناختی می‌توانند خلاقیت کارکنان را افزایش دهند. قنبری و معجون (۱۴۰۱)، قنبری و قادری شیخی آبادی (۱۴۰۰)، صباغی رستمی و حسینی شکیب (۱۳۹۸)، میر کمالی و همکاران (۱۳۹۳)، نیک پی و زند کریمی (۱۳۹۷)، اقبال و همکاران (۲۰۲۳)، نبی و همکاران (۲۰۲۳)، محمود و همکاران (۲۰۲۳)، آریستانا و همکاران (۲۰۲۳)، نگون و همکاران (۲۰۲۲) و دای و همکاران (۲۰۲۲) نیز در تحقیقات خود تأثیر رهبری تحول‌گرا را بر خلاقیت تأیید کرده‌اند. شیردل دارابی (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و نگرش کاری کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی بر روی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌گرا با نگرش کاری و توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. علاوه بر این عباسی و حاجت پور (۱۴۰۲)، دهقانی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، مظاهری و همکاران (۱۴۰۱)، نیز این رابطه را تأیید کردند. ابراهیم و همکاران (۲۰۲۳) و اقبال و همکاران (۲۰۲۳) هر کدام در تحقیقات خود نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی را در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت نتیجه گرفته‌اند.

ما در دوره ای قرار داریم که پیشرفت‌های جدید تکنولوژیک، مطالبات کاملاً جدیدی را برای بسیاری از سازمان‌های آموزشی به وجود آورده است. سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس در شرایط متغیر و متحول امروزی، جهت مقابله با مسائل و مشکلات عدیده‌ای که با آن روبرو است، نیاز مبرمی به معلمانی دارد که خلاق و توانمند باشند چراکه این معلمان خلاق و توانمند هستند که دانش‌آموزان خلاق را پرورش می‌دهند و با توجه به اینکه خلاقیت معلمان در سایه رهبری و مدیریت کارا و موثر مدیران پدیدار می‌شود لذا پرداختن به متغیرهای مورد بحث از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین مرور تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقی با تمرکز بر متغیرهای ذکر شده بر روی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میامی انجام نشده است. بنابراین این پژوهش سعی دارد به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی بپردازد و به این سوال پاسخ دهد که رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان چه تاثیری دارد؟ و نقش توانمندسازی روانشناختی در این رابطه چیست؟



شکل (۱). مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است و از لحاظ گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات پیمایشی جای می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میامی (۳۰۰ نفر) تشکیل داده‌اند. برای انتخاب نمونه‌های پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. در این پژوهش تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها (۳۳ سوال)، با برآورد حداقل ۲ و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۶۶ تا ۳۳۰ تخمین زده شد و در نهایت از تعداد ۱۶۳ پرسشنامه توزیع شده بین افراد نمونه، بعد از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۱۴۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد بود که به شرح زیر می‌باشد:

پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی: این پرسشنامه توسط محقق طراحی شده است که شامل سؤالاتی از قبیل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی افراد نمونه است.

پرسشنامه رهبری تحول‌گرا: جهت اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه استاندارد رافرتی و گریفین (۲۰۰۴) استفاده شد که دارای ۱۵ سوال و ۵ خرده مقیاس چشم‌انداز، ارتباطات روحی، انگیزش ذهنی، رهبری حمایتی و شناخت شخصی را اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس اندازه‌گیری سؤالات طیف ۵ ارزشی لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی که با ۳۰ نمونه انجام پذیرفت، برای خرده‌مقیاس‌های چشم‌انداز، ارتباطات روحی، انگیزش ذهنی، رهبری حمایتی و شناخت شخصی به ترتیب ۰/۸۴۹، ۰/۷۲۰، ۰/۷۵۶، ۰/۷۷۶ و ۰/۷۸۶ محاسبه شد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای اندازه‌گیری متغیر توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۷) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال و ۵ مولفه شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی‌داری و اعتماد است. مقیاس اندازه‌گیری سؤالات این طیف ۵ ارزشی لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم می‌باشد. پایایی ابعاد این پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه‌های ذکر شده به ترتیب ۰/۸۸۰، ۰/۸۴۴، ۰/۷۸۵، ۰/۷۵۷ و ۰/۸۵۴ محاسبه شد.

پرسشنامه خلاقیت: برای اندازه‌گیری متغیر خلاقیت نیز از پرسشنامه کوالهو^{۱۵} (۲۰۱۱) استفاده شد که دارای ۳ سوال است و مقیاس اندازه‌گیری آن نیز طیف ۵ ارزشی لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً مخالفم است. ضریب آلفای کرونباخ برای ای پرسشنامه در مطالعه مقدماتی ۰/۸۲۸ بدست آمد که حاکی از مناسب بودن پایایی آن دارد.

به منظور روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات ۵ تن از خبرگان و صاحب‌نظران علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی بهره گرفته شد و نظرات آن‌ها در مورد چگونگی نگارش سوالات، تعداد آن‌ها، محتوا و ارتباط سوالات با اهداف پژوهش دریافت گردید و با توجه به نظرات آن‌ها پرسشنامه‌ها اصلاح شد. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد واریانس محور استفاده گردید و از نرم افزارهای آماری SPSS (نسخه ۲۳) و Smart-PLS ۳,۲,۸ استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌های پژوهش از مجموع ۱۴۸ نمونه پژوهش، ۶۶/۲ درصد معادل ۹۸ نفر از آن‌ها را معلمان زن تشکیل داده‌اند. از نظر متغیر سن نیز بیشترین فراوانی (۴۹ نفر) مربوط به افرادی بود که در دامنه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال قرار داشته‌اند ۲۷ نفر زیر ۲۷ سال و ۱۰ نفر نیز بالای ۴۰ سال سن داشته‌اند.

در این پژوهش در بخش آمار استنباطی از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. در استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، ابتدا باید اطمینان حاصل کرد که بین متغیرهای مستقل پژوهش همخطی وجود نداشته باشد. محاسبه همبستگی بین متغیرها می‌تواند مشخص کننده وجود یا عدم وجود همخطی بین متغیرهای مستقل باشد طوری که اگر همبستگی بین دو متغیر بیشتر از ۰/۸ باشد به معنای وجود همخطی است و اگر این مقدار پایین‌تر از ۰/۸ باشد، عدم همخطی بین متغیرهای مستقل تایید شده، لذا محقق مجاز به استفاده از روش مذکور است. نتایج همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۱) نمایش داده شده است.

جدول (۱). همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	رهبری تحول‌گرا	توانمندسازی روانشناختی	خلاقیت
رهبری تحول‌گرا	۱		
توانمندسازی روانشناختی	۰/۴۳۹**	۱	
خلاقیت	۰/۵۹۹**	۰/۵۰۹**	۱

طبق نتایج جدول (۱) همبستگی بین متغیرهای پژوهش همگی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند ولی هیچ‌کدام بالاتر از ۰/۸ نیستند، لذا عدم وجود همخطی بین متغیرهای مستقل پژوهش تایید می‌شود.

بعد از بررسی همخطی نوبت به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش می‌رسد. برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص روایی که شامل روایی همگرا^{۱۶}، روایی واگرا^{۱۷} و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی^{۱۸}، ضرایب آلفای کرونباخ^{۱۹} و پایایی ترکیبی^{۲۰} است، استفاده شد. مقدار مناسب برای شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ است و مقدار مناسب برای ضرایب بار عاملی نیز

^{۱۵} . Coalho

^{۱۶} . Convergent Validity

^{۱۷} . Discriminant Validity

^{۱۸} . Factor load coefficients

^{۱۹} . Cronbachs Alpha

^{۲۰} . Composite Reliability

بالاتر از ۰/۷ می‌باشد (قاسمی و همکاران ۲۰۲۰). همانطور که در جدول (۲) نمایان است تمامی سوالات بار عاملی بالاتر از حد نرمال دارند و پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ نیز در مورد همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ است. در نتیجه می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای بررسی روایی همگرای مدل نیز باید میانگین واریانس استخراج شده^{۲۱} از ۰/۵ بیشتر باشد (قاسمی و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج جدول (۲) نشان داد تمامی شرایط روایی همگرا برقرار می‌باشد در نتیجه روایی همگرا برای مدل اندازه‌گیری وجود دارد.

جدول (۲). نتایج روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

مدل	متغیر	گویه	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
رهبری تحول‌گرا	چشم‌انداز	Q ^۱	۰/۸۸۲	۰/۸۵۳	۰/۹۱۱	۰/۷۷۲
		Q ^۲	۰/۸۸۱			
		Q ^۳	۰/۸۷۴			
	ارتباط روحی	Q ^۴	۰/۷۳۶	۰/۷۹۰	۰/۸۷۹	۰/۷۰۹
		Q ^۵	۰/۸۹۹			
		Q ^۶	۰/۸۸۱			
	انگیزش ذهنی	Q ^۷	۰/۸۶۹	۰/۸۱۲	۰/۸۸۹	۰/۷۲۷
		Q ^۸	۰/۸۷۲			
		Q ^۹	۰/۸۱۶			
	رهبری حمایتی	Q ^{۱۰}	۰/۸۳۳	۰/۷۴۹	۰/۸۵۷	۰/۶۶۶
		Q ^{۱۱}	۰/۸۱۲			
		Q ^{۱۲}	۰/۸۰۲			
	شناخت شخصی	Q ^{۱۳}	۰/۷۹۲	۰/۷۸۴	۰/۸۷۴	۰/۶۹۹
		Q ^{۱۴}	۰/۸۳۳			
		Q ^{۱۵}	۰/۸۸۰			
توانمندسازی روانشناختی	شایستگی	Q ^{۱۶}	۰/۹۰۴	۰/۸۸۶	۰/۹۳۰	۰/۸۱۵
		Q ^{۱۷}	۰/۹۰۶			
		Q ^{۱۸}	۰/۸۹۸			
	خودمختاری	Q ^{۱۹}	۰/۸۳۳	۰/۸۳۱	۰/۸۹۹	۰/۷۴۸
		Q ^{۲۰}	۰/۸۷۲			
		Q ^{۲۱}	۰/۸۳۸			
	تاثیرگذاری	Q ^{۲۲}	۰/۸۹۲	۸۵۳	۰/۹۱۱	۰/۷۷۳
		Q ^{۲۳}	۰/۸۹۲			

^{۲۱}. Average Variance Exteracted

			۰/۸۵۲	Q۲۴		
			۰/۸۸۸	Q۲۵	معنی داری	
			۰/۸۶۱	Q۲۶		
			۰/۸۴۵	Q۲۷		
			۰/۸۹۷	Q۲۸	اعتماد	
			۰/۸۸۴	Q۲۹		
			۰/۸۸۴	Q۳۰		
			۰/۹۰۷	Q۳۱	خلاقیت	فکر
			۰/۸۹۰	Q۳۲		
			۰/۸۷۳	Q۳۳		
۰/۷۴۹	۰/۸۹۹	۰/۸۳۲				
۰/۷۸۹	۰/۹۱۸	۰/۸۶۷				
۰/۷۹۲	۰/۹۲۰	۰/۸۶۹				

برای ارزیابی روایی و اگرایی مدل‌های اندازه‌گیری، از روش فورنل و لارکر^{۲۲} (۱۹۸۱) استفاده شد. طبق آن روایی و اگرایی در صورتی تایید می‌شود که مجذور میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از همبستگی بین سازه‌ها باشد. همانگونه که از ماتریس جدول (۴) مشخص می‌باشد، نتایج حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرایی سازه‌ها است. در مجموع با تایید روایی همگرا و واکرا، روایی کلی مدل اندازه‌گیری نیز مورد قبول واقع شد.

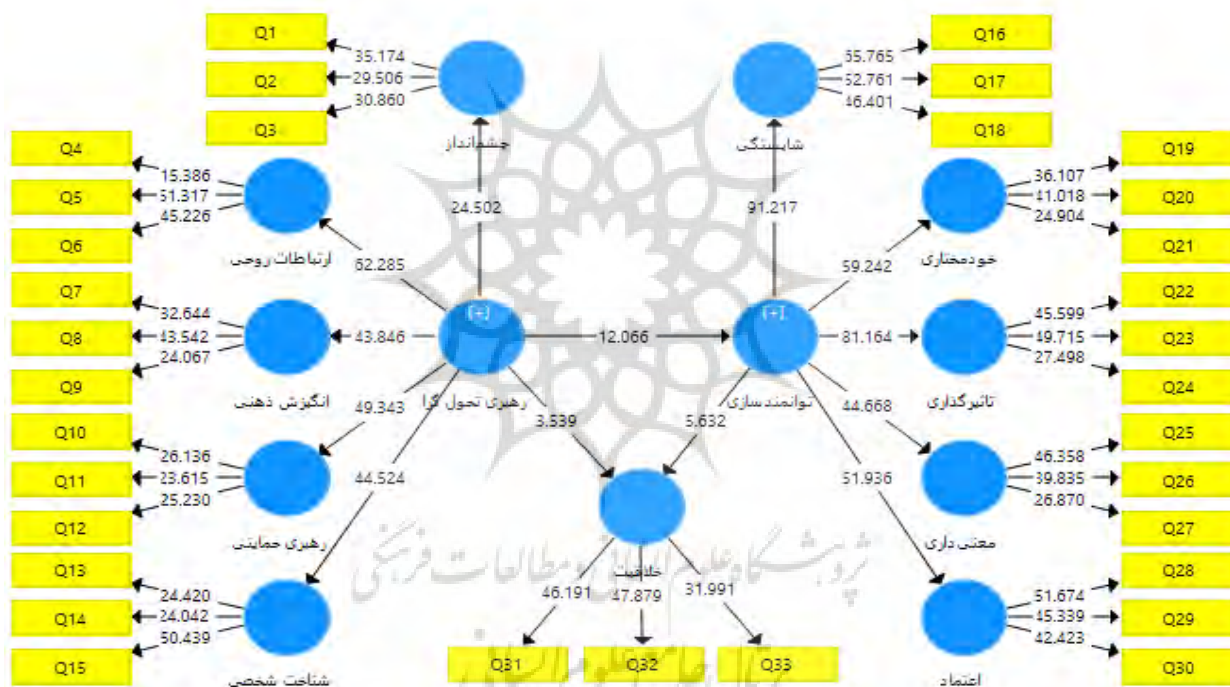
جدول (۴). همبستگی میان متغیرهای مکنون و مقادیر AVE

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
چشم‌انداز	۰/۸۷۹										
ارتباط روحی	۰/۶۸۵	۰/۸۴۲									
انگیزش ذهنی	۰/۶۲۵	۰/۸۰۷	۰/۸۳۰								
رهبری حمایتی	۰/۶۳۵	۰/۷۶۳	۰/۷۳۰	۰/۸۱۶							
شناخت شخصی	۰/۶۲۵	۰/۷۵۱	۰/۷۱۹	۰/۷۷۳	۰/۸۳۶						
شایستگی	۰/۶۰۱	۰/۶۲۵	۰/۵۷۰	۰/۵۵۱	۰/۵۰۶	۰/۹۰۳					
خودمختاری	۰/۵۷۴	۰/۶۲۰	۰/۵۸۲	۰/۵۰۴	۰/۴۹۹	۰/۸۶۴	۰/۸۶۵				
تاثیرگذاری	۰/۵۷۵	۰/۶۰۴	۰/۵۸۴	۰/۵۶۱	۰/۵۶۳	۰/۸۵۵	۰/۸۳۲	۰/۸۷۹			
معنی داری	۰/۵۸۹	۰/۵۹۹	۰/۵۹۹	۰/۵۶۷	۰/۵۴۰	۰/۷۹۵	۰/۷۷۸	۰/۸۱۳	۰/۸۶۵		
اعتماد	۰/۵۵۷	۰/۵۷۹	۰/۵۸۹	۰/۵۲۱	۰/۴۸۵	۰/۸۲۲	۰/۸۰۲	۰/۸۳۲	۰/۷۹۰	۰/۸۸۸	
خلاقیت	۰/۵۱۷	۰/۶۸۴	۰/۶۴۱	۰/۵۹۵	۰/۵۹۰	۰/۷۶۴	۰/۷۰۷	۰/۷۰۲	۰/۶۳۶	۰/۶۵۸	۰/۸۹۰

^{۲۲}. Fornell & Larcker

بعد از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها شامل: ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین R^2 و ضریب قدرت پیش‌بینی Q^2 است.

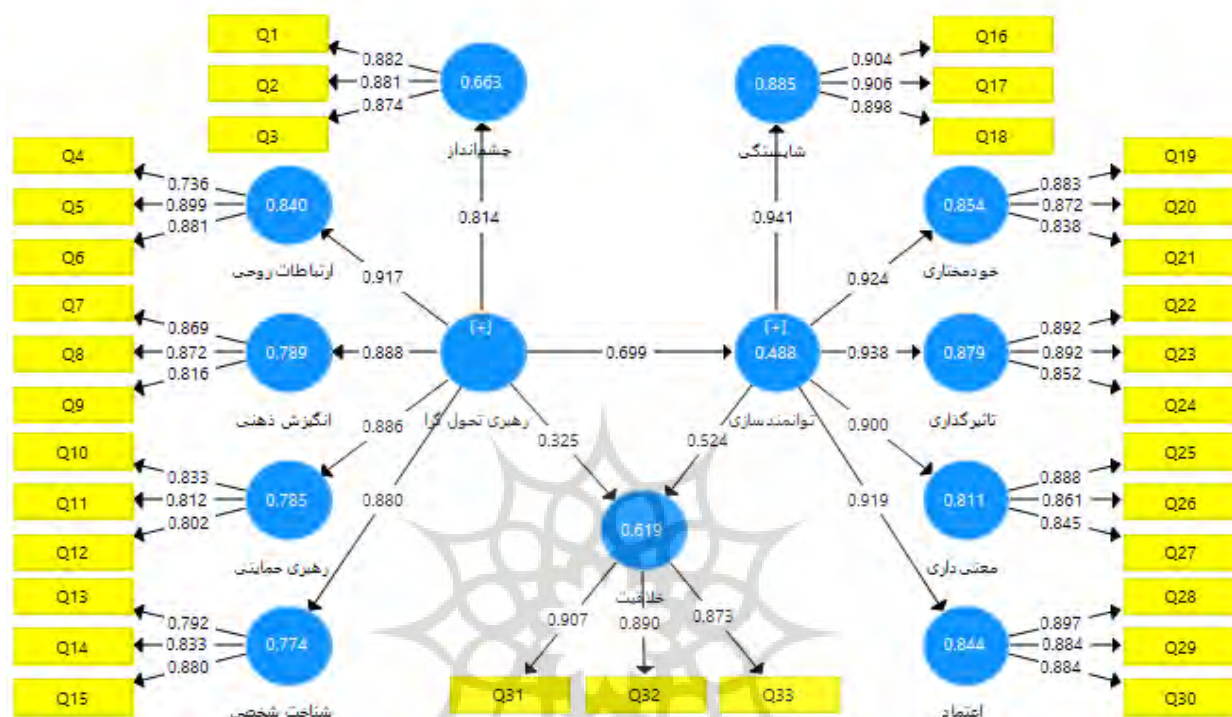
اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از درست بودن رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳). ضرایب معناداری مدل در شکل (۲)، نشان داده شده است.



شکل (۲). برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۲)، می‌توان بیان کرد که تمامی روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار هستند.

R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳). شکل (۳) مقادیر R^2 را نشان می‌دهد.



شکل (۳). ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2

بر اساس آنچه در شکل (۳) آمده است، مقادیر R^2 برای متغیر خلاقیت ۰/۶۱۹ و برای متغیر توانمندسازی روانشناختی ۰/۴۸۸ بدست آمده است که با توجه به سه مقداری که در بالا به عنوان مقادیر ملاک بیان شد، R^2 برای هر دو متغیر خلاقیت و توانمندسازی در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

همانطور که در بالا به آن اشاره شد، یکی دیگر از شاخص‌های برازش مدل ساختاری معیار Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳). مقادیر Q^2 برای متغیرهای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی به ترتیب ۰/۴۶۳ و ۰/۲۹۸ بدست آمد که این شاخص برای هر دو متغیر در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

در آخر برای سنجش کیفیت مدل کلی پژوهش از شاخص نیکویی برازش^{۳۳} استفاده شد که از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳)، معیار GOF در این پژوهش ۰/۶۳۴ محاسبه شد که این مقدار، کیفیت بسیار مناسب مدل کلی تحقیق را تأیید کرد.

^{۳۳}. Goodness of Fit

$$\text{GOF} = \sqrt{R_{Average}^2 \times AVE_{Average}} \approx 0.634 \quad \text{رابطه (۱)}$$

در جدول (۵) نیز نتایج آزمون فرضیات پژوهش و اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدل پژوهش نمایش داده شده است.

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه
رهبری تحول گرا ← خلاقیت	۰/۳۲۵	۳/۵۳۹	تایید
رهبری تحول گرا ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۹۹	۱۲/۰۶۶	تایید
توانمندسازی روانشناختی ← خلاقیت	۰/۵۲۴	۵/۶۳۲	تایید
رهبری تحول گرا ← توانمندسازی روانشناختی ← خلاقیت	۰/۳۶۶	۵/۷۱۴	تایید

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر خلاقیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان میامی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی بود. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول گرا بر خلاقیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان میامی تاثیر دارد. رهبری تحول گرا به طور مستقیم و مثبت بر خلاقیت معلمان تاثیر گذاشته و به میزان ۳۲/۵ درصد از تغییرات این متغیر را تبیین می‌کند. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات درویشی و داودی دهاقانی (۱۴۰۱)، داداش پور و همکاران (۱۳۹۹)، قنبری و معجونی (۱۴۰۱)، قنبری و قادری شیخی آبادی (۱۴۰۰)، صباغی رستمی و حسینی شکیب (۱۳۹۸)، میر کمالی و همکاران (۱۳۹۲)، نیک پی و زند کریمی (۱۳۹۷)، اقبال و همکاران (۲۰۲۳)، نبی و همکاران (۲۰۲۳)، محمود و همکاران (۲۰۲۳)، آریستانا^{۲۴} و همکاران (۲۰۲۳)، نگوین و همکاران (۲۰۲۲) و دای^{۲۵} و همکاران (۲۰۲۲) همخوان است. در این باره هامفریز (۲۰۰۵) اذعان دارد که رهبران تحول گرا دلایلی را برای پیروان خود ارائه می‌دهند تا ادراک خودشان را نسبت به انجام اعمال و ارزش‌ها و نگرش‌های خودشان تغییر دهند و جریانی از ایده ای جدید و چالش برانگیز برای زیردستان فراهم می‌کنند؛ پیروان را تحریک می‌کنند که درباره روش‌های جدید فکر کنند و ارزش‌ها و اعتقادات قبلی خود را دوباره ارزیابی کنند و بر حل مسئله تاکید کنند چیزی که انتظار می‌رود منجر به بروز خلاقیت در بین کارکنان گردد. از نظر شین و ژو^{۲۶} (۲۰۰۳) رهبران تحول آفرین به رفاه، مشکلات و خواسته‌های کارکنان خود توجه نشان می‌دهند و توانایی کارمندان را برای ایجاد ایده‌های خلاقانه و گشودن به دیدگاه‌های جدید و منحصر به فرد افزایش می‌دهند. علاوه بر این، چنین رهبرانی به احتمال زیاد کارکنان را تشویق می‌کنند تا با تعامل با آن‌ها و دادن اطلاعات لازم به آن‌ها، روش سنتی انجام کارها را به چالش بکشند، که این موضوع نیز خلاقیت را افزایش می‌دهد (میتال و دار، ۲۰۱۵؛ جیوتی و دیو^{۲۷}، ۲۰۱۵). رهبران تحول آفرین از اعتماد به نفس بالایی برخوردار هستند و می‌توانند با درک تفاوت‌ها این اعتماد را به معلمان منتقل کنند. آن‌ها با استفاده مثبت از قدرت و نفوذ و از طریق مشارکت دادن معلمان در انجام امور و تفویض اختیارات به آنان، زمینه تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی مدارس را فراهم می‌سازند. رهبران تحول گرا توانایی تعریف و بیان آینده و برخورد با ابهام و پیچیدگی را دارند و در نهایت، این رهبران، بینش ساز بوده و به توسعه و حمایت از ارزش‌ها و باورهای مشترک در اعضای گروه مدرسه می‌پردازند (لیس‌وود^{۲۸}، ۲۰۰۰ به نقل از مهری و همکاران، ۱۳۹۲). رهبران تحول گرا معلمان

^{۲۴} . Aristana

^{۲۵} . Dai

^{۲۶} . Shin & Zhou

^{۲۷} . Jyoti & Dev

^{۲۸} . Leeswood

را تشویق می‌کنند تا ابتکارات خود را در فرایند یاددهی- یادگیری به کار گرفته و با تلاش زیاد خود، مدرسه را در جهت تحقق اهداف و اثر بخشی به حرکت در آورند. آن‌ها فرهنگ خلاقیت را در میان کارکنان مدرسه ترویج می‌کنند و بر تعهد معلمان به شرکت در گروه‌های رشد حرفه‌ای و تسهیم اطلاعات با دیگر همکاران، تأثیرگذار هستند (لیسود، ۱۹۹۴ به نقل از مهری و همکاران، ۱۳۹۲). این رهبران سعی می‌کنند در افراد نوعی آینده‌نگری، بصیرت و هدفمندی به وجود آورند که هم موجب انگیزه و پویایی خودشان و هم باعث رشد و تحول و خلاقیت مدرسه و کارکنان می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۷).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان میامی تأثیر مثبت و معناداری دارد و رهبری تحول‌گرا ۶۹/۹ درصد از تغییرات متغیر توانمندسازی روانشناختی را تبیین می‌نماید. این یافته پژوهش با نتایج تحقیقات عباسی و حاجت پور (۱۴۰۲)، دهقانی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، مظاهری و همکاران (۱۴۰۱)، شیردل دارابی (۱۴۰۰)، خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۹۶)، سیم چی (۱۳۹۸)، صمدی میارکلایی و همکاران (۱۳۹۲)، ابراهیم (۲۰۲۳)، اقبال (۲۰۲۳)، استنسیو و همکاران (۲۰۲۱)، جو و لیم^{۲۹} (۲۰۱۳)، مینائی و همکاران (۲۰۲۰) و بین باکر و الفایز^{۳۰} (۲۰۲۲) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت رهبری تحول‌گرا به معلمان اجازه می‌دهد تا خودشان را به‌روز کنند و از تجربیاتشان یاد بگیرند. این امر باعث افزایش اعتماد به نفس معلمان می‌شود و آن‌ها را به انجام تغییرات و بهبودهای مورد نیاز در فعالیت‌های آموزشی تشویق می‌کند. به علاوه، رهبری تحول‌گرا با توجه به نیازها و مشکلات معلمان، به آن‌ها کمک می‌کند تا استراتژی‌های موثرتری را برای مدیریت کلاس و ارتقاء عملکرد آموزشی خودشان پیدا کنند. این امر باعث افزایش توانمندسازی روانشناختی معلمان می‌شود و آن‌ها را به انجام وظایف خود با انگیزه و انرژی بیشتری تشویق می‌کند.

از دیگر نتایج این تحقیق می‌توان به تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت معلمان اشاره کرد در واقع نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که توانمندسازی روانشناختی به صورت مثبت و معناداری بر خلاقیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان میامی تأثیر گذاشته و مقدار ۵۲/۴ درصد از تغییرات خلاقیت را تبیین می‌کند. این یافته پژوهش با نتایج تحقیقات عرب زاده و همکاران (۱۴۰۰)، موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، غیائی ندوشن و همکاران (۱۳۹۵)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵)، مبارک و نور^{۳۱} (۲۰۱۸) و نگوین و دونا (۲۰۲۳) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان ادعان داشت سازمان‌هایی که کارکنان توانا و خلاق دارند، قادرند در دنیای مطالمت و رقابتی بهتر عمل کنند و نسبت به تغییرات واکنش بهتر و زودتری از خود نشان دهد. کارکنان با خلاقیت بالا همواره دارای ایده‌های نو و تازه برای سازمان خود هستند آن‌ها با مشارکت و پذیرش مسئولیت می‌توانند در رسیدن سازمان به اهدافش موثر واقع شوند، که کلیه این عوامل موجب توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های آموزشی می‌شوند. سازمان‌های موفق برای مقابله با تغییرات، رقابت جهانی، پیشرفت فناوری به خلاقیت و مشارکت در سازمان نیاز دارند. خلاقیت و مشارکت برای سازمان‌هایی که در صحنه آموزش و پژوهش با رقابت شدید مواجه هستند، غیر قابل اجتناب است. امروزه می‌توان گفت خلاقیت اساسی‌ترین عامل برای بقا سازمان‌ها است. هر اندازه که کارکنان در سازمان خود خلاقیت و مشارکت‌شان بیشتر باشد به همان نسبت مقاومت آن‌ها در مقابل تغییر و دگرگونی و نوسازی کاهش پیدا می‌کند و خود راه‌سازی را در پیش می‌گیرند، روحیه کارکنان با خلاقیت نیرومند می‌شود و تعارض‌ها و ستیزها کاهش می‌یابد و درجه بردباری افزایش می‌یابد. هر چه کارکنان یک سازمان به ویژه سازمان‌های آموزشی مشارکت خلاقانه‌ای نسبت به هم داشته باشند، موجب افزایش توانمندسازی آن‌ها در سازمان می‌شود. مشارکت و خلاقیت در سازمان سبب می‌شود تا میزان سرپرستی و نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود را نسبت به بالا بردن اندازه بهره‌وری دلسوز نشان دهند و دلبستگی خود را به هدف‌های گروه بیفزایند. بنابراین توانمندسازی روانشناختی از متغیرهای تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان محسوب می‌شود و باید در سازمان مذکور و دیگر سازمان‌های مرتبط با آموزش، بسترهای لازم جهت افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان فراهم شود، زیرا با افزایش توانمندسازی روانشناختی؛ خلاقیت

^{۲۹} . Joe & Lim

^{۳۰} . Between Bakr & Al-Faiz

^{۳۱} . Mubarak & nour

کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند و این امر باعث می‌شود سازمان‌ها در دنیای پر از رقابت امروز از سایر رقبای خود عقب نمانند و بتوانند پیشرفت کنند (سان و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از ایرجی راد و لطفی خاتون آباد، ۱۳۹۸).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان میامی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی تاثیر غیرمستقیم و معناداری دارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیقات بارکزی (۱۳۹۹)، اقبال و همکاران (۲۰۲۳)، ابراهیم و همکاران (۲۰۲۳) و الحربی و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت توانمندسازی روانشناختی منبع خلاقیت است. افرادی که توانمندی بالایی دارند احتمال بیشتری دارد که از خود رفتارهای خلاقانه بروز دهند. جانگ^{۳۳} و همکاران (۲۰۰۳) نشان داده‌اند که خودمختاری شخصی خصوصیت اصلی افراد خودمختار است. هنگامی که سازمان‌ها از خودمختاری پشتیبانی می‌کنند، نوآوری افزایش پیدا می‌کند. رهبران تحول‌گرا با ملاحظات فردی، ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان و ارتقاء تحول شخصی آن‌ها، باعث توانمند شدن کارکنان می‌گردد. رهبران تحول‌گرا با فراهم کردن معنی و چالش برای کار پیروانشان، توانمندی آن‌ها را افزایش می‌دهند.

از آنجا که سبک رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد لذا پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش مدیرانی را برای مدارس انتخاب کنند که خصوصیات رهبران تحول‌گرا را داشته باشند. همچنین به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های مختلف زمینه آشنایی مدیران مدارس با شیوه‌های نوین رهبری و بخصوص سبک رهبری تحول‌گرا را فراهم کنند. همچنین به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با ایجاد فضای باز و انگیزشی در مدارس، بستر لازم را برای بیان نقدها و ایده‌های خلاقانه معلمان ایجاد کنند و از این ایده‌ها مشتاقانه حمایت کرده و معلمان را به نوآوری و خلاقیت ترغیب کنند و با نظرخواهی و تفویض اختیارات به آن‌ها و افزایش اعتماد به نفس در آنان سبب خودکارآمدی آنان گشته و آن‌ها را توانمند سازند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Abbasi, H., Hajatpour, S. (۲۰۲۳). Measuring the mediating role of psychological empowerment in the effect of transformational leadership on employee job satisfaction. *Ergonomics magazine*. ۱۱(۱), ۴۶-۵۸. [in Persian]
- Abdolhi, B., Ibrahim's grandson, A. R. (۲۰۰۶). Empowering employees of the golden key of human resources management. First Edition. Tehran. Edit publications. [in Persian]
- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (۲۰۲۳). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the covid-۱۹ pandemic: a serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ۲۰(۴), ۳۶۰۹. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609> [in Persian]
- Akradlou, M., Hosseini Shakib, M., Khamse, A. (۲۰۲۱). Investigating the impact of leadership styles on the atmosphere of innovation and creativity of employees with the moderating role of creative self-efficacy and the mediating role of trust and individual identity (case study: Tax Affairs Organization). *Sustainable human resources management*, ۳(۴), ۷-۳۸.
- Al Harbi, J. A., Alarifi, S., & Mosbah, A. (۲۰۱۹). Transformation leadership and creativity: Effects of employees psychological empowerment and intrinsic motivation. *Personnel Review*, ۴۸(۵), ۱۰۸۲-۱۰۹۹. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0304>
- Arabzadeh, M.; Zarei, A.; Khodayari, A.; Pourkiani, M., Henry, H. (۲۰۲۱) Correlation of psychological empowerment and creativity of sports managers in attracting donors. *Health Promotion Management Quarterly*. ۱۰(۵), ۱۲۱-۱۳۲. [in Persian]
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. (۲۰۲۳). Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi dan Manajemen*, ۳۸(۱), ۱۶۱-۱۸۵.
- Barakzai, F. A. (۲۰۱۹). Investigating the mediating role of teacher empowerment in the relationship between transformational leadership and creativity (a case study of the Department of Education of Herat Province), the fourth scientific conference on new achievements in the studies of management, accounting and economic sciences in Iran, Ilam.
- Bin Bakr, M., & Alfayez, A. (۲۰۲۲). Transformational leadership and the psychological empowerment of female leaders in Saudi higher education: an empirical study. *Higher Education Research & Development*, ۴۱(۶), ۱۸۰۵-۱۸۲۰. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1969038>
- Castiglione, J. (۲۰۰۸). Facilitating employee creativity in the library environment. *Journal of Library Management*. ۲۹(۳): ۱۵۹-۱۷۲. <https://doi.org/10.1108/014350120810800296>
- Dadashpour, M.; Nice Aein, Z.; Haji Anzahari, Z., Zarei, A. (۲۰۱۹). The effect of school principals' leadership style on the creativity of physical education teachers with the mediating role of creative self-efficacy. *Education Quarterly*. ۳۹(۱). ۱۰۹-۱۳۰.

Dai, P., Feng, M., & Wang, J. (۲۰۲۲). Differentiated transformational leadership, conflict and team creativity: an experimental study in China. *International Journal of Emerging Markets*, ۱۷(۷), ۱۶۷۹-۱۶۹۹. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-12-2020-1478>

Darvishi, S., Davoudi Dehaghani, E. (۲۰۲۲). The effect of transformational leadership on the creativity of employees with the mediating role of spirituality in the work environment (case study: Qom province prevention police employees). *Productivity management*. ۳(۶۲), ۱۲۳-۱۴۹. [in Persian]

Debono, E. (۲۰۱۱). Creativity Practice (۶۲ exercises to discover your most creative ideas), translated by Amir Hossam Samad Aghaei, Tehran, Young Scholars Publications.

Dehghanizadeh, M.; Shojaei Fard, A., Zarei Pizadani, S. (۲۰۲۳). Analyzing the impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior; Regarding the role of organizational identification, belonging, psychological empowerment and proactive personality. *Improvement and transformation management studies*. ۳۲(۱۰۷), ۲۲۹-۲۸۵. [in Persian]

Esfidani, M. R., Mohsenin, Sh. (۲۰۱۳). Structural equations based on the partial least squares approach with the help of Smart-PLS software: educational and practical, first edition, Mehraban Book Institute. Tehran. [in Persian]

Farid, L.; Dohaviyan, A., Nazimi, Sh. (۲۰۱۶) Investigating the effect of psychological empowerment on the innovative behavior of employees according to their job enthusiasm, *Journal of Development and Transformation Management*. ۸(۲۵), ۱۷-۲۶. [in Persian]

Furnham, A., & Bachtar, V. (۲۰۰۸). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, ۴۵(۷), ۶۱۳-۶۱۷. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.023>.

Ghanbari, S., Majouni, H. (۲۰۲۲). The role of transformational leadership and successful intelligence in creative performance with the mediation of knowledge management and teachers' self-efficacy. *Innovation and creativity in humanities*. ۱۲(۲), ۸۵-۱۰۸. [in Persian]

Ghanbari, S., Qadri Shekhibadi, M., (۲۰۲۲). The relationship between transformational leadership and creativity with the mediation of organizational learning. *Sociology of Education*. ۱۳(۷), ۱۵-۲۵. [in Persian]

Ghasemy, M., Teeroovengadum, V., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (۲۰۲۰). This fast car can move faster: A review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher education*, ۸۰(۶), ۱۱۲۱-۱۱۵۲. [in Persian]

Ghiashi Nadushan, S.; Jahani Jawanmardi, F., Khorsandi Taskoh, A. (۲۰۱۵). Investigating the relationship between psychological empowerment and creativity of the staff of the Ministry of Communication and Information Technology. *Innovation and creativity in humanities*. ۶(۳). ۷۷-۹۶.

Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (۲۰۱۵). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: A study in a Turkish private non-profit university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۹۵, ۹۶۳-۹۷۱. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.274>

Humphreys, J.H (۲۰۰۵). Contextual implications for transformational and servant leadership; Management Decision; Vol. ۴۳ No. ۱۰ pp. ۱۴۱۰-۱۴۳۱.

Ibrahim, N., Ismail, A., Mat, N., & Erhan, T. (۲۰۲۳). Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Creativity with Psychological Empowerment as Mediator. The South East Asian Journal of Management, ۱۷(۲), ۱. [in Persian]

Iqbal, J., Ashraf, H. A., Islam, A., & Ahmad, M. (۲۰۲۳). The Empowerment Bridge: Assessing the Role of Employee Empowerment in Transmitting the Impact of Servant and Transformational Leadership on Creativity and Team Innovation. Journal of Business and Management Research, ۲(۲), ۱-۱۸.

Irji Rad, A., Lotfi Khatunabad, F. (۲۰۱۸). The role of empowerment in the relationship between innovative behavior and employee creativity. Innovation and creativity in humanities. ۹(۱). ۱-۲۲. [in Persian]

Joo, B. K., & Lim, T. (۲۰۱۳). Transformational leadership and career satisfaction: The mediating role of psychological empowerment. Journal of Leadership & Organizational Studies, ۲۰(۳), ۳۱۶-۳۲۶.
<https://doi.org/10.1177/1054805113484309>

Jyoti, J. and Dev, M. (۲۰۱۵), "The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation", Journal of Asia Business Studies, Vol. ۹ No. ۱, pp. ۷۸-۹۸.
<https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>

Kezazi, Z.; Ebrahimi, Salehuddin; Seifi, A., Esfahanizadeh, A. (۲۰۱۹). The relationship between teachers' creativity and the effectiveness of teaching mathematics in the sixth grade of elementary school. Survey in basic science education. ۱۱(۳), ۱۳۹-۱۶۶. [in Persian]

Khalifa Soltani, H.; Etamedian, S., Saedi, A. (۲۰۱۶). The effect of transformational leadership on the psychological empowerment of employees to develop entrepreneurial capabilities and activities in the organization. Organizational behavior studies. ۲۱(۶). ۱۲۱-۱۴۵. [in Persian]

Leithwood, K. (۱۹۹۴). Leadership for School Restructuring. Educational Administration Quarterly, ۳۰(۴), ۴۹۵-۵۱۸. <https://doi.org/10.1177/0013161X940300040>

Leithwood, K. (۲۰۰۰). Cognitive perspectives on leadership. Journal of School Leadership, ۱۰ ۱۱۵-۱۳۵. <http://doi.org/10.18926/bgeou/10248>

Mahmoud, M. A. S., Mustamil, N. M., & Seng, T. L. (۲۰۲۳). Transformational Leadership, Mindfulness, and Employee Creativity: A Moderating Effect of Improvisation-Evidence from the Hospitality Industry in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, ۱-۲۸. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2023.2168833>

Mazheri, T.; Rezai, H., Rezai Tabar, V. (۲۰۲۲). The impact of transformational leadership through psychological empowerment on the job attitude of the studied employees of the country's mapping organization. Modern Management Engineering Quarterly. ۸(۲), ۵۰-۶۵. [in Persian]

Mehri, D.; Abolghasemi, M.; Mahjoub Ishratbadi, H., Mahdavi Nik, M. (۲۰۱۲). Investigating the relationship between leadership styles of managers and creativity in the teachers of primary boys' schools in Poldekhter city. *Innovation and creativity in humanities*. ۳(۳), ۱۸۷-۲۰۹. [in Persian]

Minai, M. H., Jauhari, H., Kumar, M., & Singh, S. (۲۰۲۰). Unpacking transformational leadership: dimensional analysis with psychological empowerment. *Personnel review*, ۴۹(۷), ۱۴۱۹-۱۴۳۴. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0080>

Mirkamali, S. M., Soharri, A. (۲۰۰۸). *Methods of fostering creativity in the education system*, Tehran, Yestron Publishing. [in Persian]

Mirkamali, S. M.; Shatri, K., Yuzbashi, A. (۲۰۰۸). Explaining the role of transformational leadership in organizational creativity. *Two quarterly journals of innovation and value creation*. ۱(۳), ۲۱-۳۱.

Mittal, S. and Dhar, R.L. (۲۰۱۵), "Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing", *Management Decision*, Vol. ۵۳ No. ۵, pp. ۸۹۴-۹۱۰.

Moini Karbkandi, M., Tabarsa, G. A. (۲۰۲۳). The effect of transformational leadership on work engagement: the mediating role of structural empowerment. *Improvement and transformation management studies*. ۳۲(۱۳۷), ۷۴-۴۵. [in Persian]

Mortazavi, S.; Nazmi, S., Sazarat Forushani, H. (۲۰۱۵). Investigating the mediating role of creativity in the relationship between psychological ability and employee commitment. *Improvement and transformation management studies*. ۲۵(۸۱), ۱۰۱-۱۲۱. [in Persian]

Mousavi, S. J.; Safania, A. M., Shirvani, S. (۲۰۱۳). Investigating the effect of knowledge management and psychological empowerment on employees' creativity. *Contemporary researches in sports management*. ۴(۷), ۸۱-۹۵. [in Persian]

Mubarak, F., & Noor, A. (۲۰۱۸). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, ۵(۱), ۱. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1429348>

Nabi, M. N., Liu, Z., & Hasan, N. (۲۰۲۳). Examining the nexus between transformational leadership and follower's radical creativity: the role of creative process engagement and leader creativity expectation. *International Journal of Emerging Markets*, ۱۸(۱۰), ۴۳۸۳-۴۴۰۷. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-05-2021-0609>

Nguyen, T. P. L., & Doan, H. X. (۲۰۲۳). Psychological empowerment and employees' creativity in Vietnam telecommunications enterprises: The mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. *International journal of emerging markets*, ۱۸(۹), ۳۲۶۴-۳۲۸۲. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0080>

Nguyen, T. P. L., Nguyen, T. T., Duong, C. D., & Doan, X. H. (۲۰۲۲). The effects of transformational leadership on employee creativity in Vietnam telecommunications enterprises. *Management Decision*, ۶۰(۳), ۸۳۷-۸۵۷. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2020-0882>

Nik Pey, I., Zandkarimi, M. (۲۰۱۷). Investigating the effect of transformational leadership on organizational indifference with the mediating role of employees' creativity (case study: employees of Lorestan University. *Innovation and creativity in humanities*. ۸(۲), ۲۲۹-۲۶۴.

Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (۲۰۲۱). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: evidence from a meta-analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, ۵۷(۳), ۳۶۹-۳۹۷. <https://doi.org/10.1177/001886320920366>

Pourmohammadi, A., Pourzakikhani, H. (۲۰۲۱). Investigating the impact of transformational leadership style on employees' creativity, the first international conference on management and industry. Georgia Tbilisi.

Qolipour, A. (۲۰۱۵). Human resource management (concepts, theories and applications), ۱۰th edition. Tehran. Samt Publications. [in Persian]

Rabiei Faradanbeh, N.; Moqtadaei, L., Jamshidian, A. R. (۲۰۲۱). Investigating the relationship between transformational leadership and job passion with the mediating role of emotional creativity among primary school teachers. *Innovation and creativity in humanities*. ۱۱(۳), ۱۳۹-۱۶۶. [in Persian]

Radwan, H. R. I. (۲۰۲۰). Leadership styles in the hotel sector and its effect on employees' creativity and organizational commitment. *International Journal of Social and Business Sciences*, ۱۴(۳), ۱۶۹-۱۷۹.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (۲۰۰۶). Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective. *Journal of applied psychology*, ۹۱(۵), ۱۱۵۴.

Rezaei Jandani, M.; Hoyda, R., Samavatian, H. (۲۰۱۴). Predicting dimensions of psychological empowerment using psychological capital components in Isfahan elementary school teachers. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, ۱۶(۱), ۷۸-۸۷. [in Persian]

Sabbaghi Rostami, M., Hosseini Shakib, M. (۲۰۱۸). The atmosphere of innovation and creativity of employees, entrepreneurial orientation and intra-organizational entrepreneurship: a model to explain the role of transformational leadership. *Innovation management in defense organizations*. ۲(۴), ۲۷-۵۰.

Samadi Miarakalai, H.; Aghajani, H. A., Samadi Miyar Kalaei, H. (۲۰۱۲). Investigating the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of employees (case study: Babolsar Education Department). *Educational Leadership and Management Quarterly*. ۷(۱), ۱۱۷-۱۳۸. [in Persian]

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (۲۰۰۴). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, ۱۵(۱), ۳۳-۵۳. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>

Shirdal Darabi, A. (۲۰۲۱). The relationship between transformational leadership and the work attitude of employees with the mediating role of psychological empowerment (a case study of education employees of Sari city. *Applied researches in management and humanities*. ۲(۲), ۴۱-۵۰. [in Persian]

Simchi, h. (۲۰۲۱). The relationship between transformational leadership and employee empowerment (case study: employees of Iran Electronic Industries Company). Management and accounting studies. ۲۱(۵). ۷۹-۹۲.

Spreitzer, G.M. (۱۹۹۵). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, ۳۸(۵), ۱۴۴۲-۱۴۶۵. <https://doi.org/۱۰.۵۴۶۵/۲۵۶۸۶۵>

Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (۲۰۲۱). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. Kybernetes, ۵۰(۵), ۱۰۴۱-۱۰۵۷. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/K-۰۷-۲۰۱۹-۰۴۹۱>

Taed, M., Nazarzadeh Zare, M., Khakpour, A. (۲۰۲۳). The effect of digital leadership style on teachers' digital teaching with the mediating role of psychological empowerment. Educational innovations. ۲۲(۱), ۱۴۷-۱۶۳.

Tanehi, M. H; Nilipour Tabatabai, S. A., Akhwan Saraf, A. R. (۲۰۱۷). Recreating the pattern of antecedents and consequences of organizational silence of the studied employees: Isfahan Municipality. Applied sociology. ۲۹(۴), ۱۴۷-۱۶۶. [in Persian]

