

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۵، بهار و تابستان ۱۳۹۰

تحلیل استراتژی های خود رهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت

راضیه آقابابایی*

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

دکتر رضا هویدا

استادیار دانشگاه اصفهان

دکتر علی سیادت

دانشیار دانشگاه اصفهان

دکتر حمید رحیمی

استادیار دانشگاه کاشان

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، تحلیل استراتژی های خود رهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت بوده است. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بالغ بر ۳۴۵ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد خود رهبری با ۳۱ سوال و ضریب پایایی ۰/۸۱ و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ با ۴۸ سوال و ضریب پایایی ۰/۸۷ بود. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس چندگانه) صورت گرفت. یافته های پژوهش نشان داد بین استراتژی های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه مثبت وجود دارد و نیز از بین استراتژی های خود رهبری، استراتژی تفکر سازنده دارای اهمیت بیش تری در پیش بینی خلاقیت است.

کلید واژه ها: استراتژی های خود رهبری، خلاقیت، اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت.

Hamraz1389@yahoo.com

* نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۹۰/۴/۱۹

تاریخ دریافت: ۸۹/۷/۳

The analysis of self leadership strategies and its relationship with creativity faculty members at Science and Technology University

Razieh Agha babaei

PhD student of educational management
the University of Isfahan

Reza Hoveida

Assistance Professor, faculty members
the University of Isfahan

Ali Siadat

Associate Professor, faculty members the
University of Isfahan

Hamid Rahimi

Assistance Professor, faculty members
the University of Kashan

Abstract

The main purpose of this research was to investigate self leadership strategies and its relationship with creativity among faculty members at Science and Technology University. Research type was descriptive correlative. Statistical population of research included 345 faculty members at Science and Technology University of Iran in 2009- 2010 academic year. A sample of 119 was selected from research population employing random stratified sampling method. To collect research data, two questionnaires were used: Self- leadership questionnaire with 31 items and Radnsip questionnaire with 48 items. The reliability of questionnaires was determined through calculation of Cronbach alpha coefficients that resulted in 0.81 and 0.87 respectively. Collected data was analyzed at level of inferential statistics (correlation coefficient, multivariate variance and regression). Result of study showed that there is a significant and positive relationship between the Self- leadership behavioural-focused strategies, natural reward strategies, constructive thought strategies and creativity. The result also revealed that, the constructive thought strategies have more important role in predicting creativity.

Keywords: Self-leadership sstrategies, Creativity, Faculty members.

مقدمه

آموزش عالی، محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش دیده است که می تواند با برخورداری از ایده ها و اندیشه های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع کند. آموزش عالی، رسالت مهمی در تولید دانش و آماده

نمودن فارغ‌التحصیلان برای تصدی رهبری و مسئولیت در دنیای رقابتی، پیچیده و مرتباً در حال تغییر بر عهده دارد. مسلماً دانشگاه به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی می‌تواند وظیفه خطیر خود را به نحو احسن انجام دهد که سازمانی سالم و پویا داشته باشد.

دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین جهت هر گونه تغییر و تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر است (Ransom, 1993). در این میان، نقش گردانندگان این فرایند رشد و توسعه، بسی حائز اهمیت است.

امروزه خلاقیت جزء اصلی رهبری سازمانی اثربخش است (Mumford & Conelly, 1999). تجدید نظر در فرایندهای بوروکراتیک مستلزم تفکر خلاق، به چالش کشیدن شرایط موجود و سبک متفاوتی از رهبری است (Katz & Kahn, 1978). سازمان‌های سنتی با رویه‌های انعطاف ناپذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار محدودیت خلاقیت و نوآوری، یعنی مهارت‌های لازم برای تغییر هستند (Denhardt, 1996). دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که خلاقیت به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه در آمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضای هیأت علمی و دانشکده مطرح شود. توسعه مهارت‌های بین فردی یا خودرهبری به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و خلاقیت حمایت می‌کنند، گام‌های استراتژیک تحقق و برآورده‌سازی نیازهای سازمان‌های متغیر قرن ۲۱ می‌باشد. با تاکید بر تبدیل شدن به فردی موثرتر به نظر می‌رسد خود رهبری می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های خواستار رونق و ترقی در قرن ۲۱ از آن جمله سازمان‌های آموزشی با آنها مواجهند. روشن است که بسیاری از مؤسسات آموزش عالی فاقد یک چارچوب سیستماتیک هستند که به آنها اجازه بدهد تا به طور مؤثری تغییرات را مدیریت و خلاقیت را تشویق کنند و به نتایج مثبت و رو به افزایش حاصل از تلاش‌های خود دست یابند. دستیابی به چنین چارچوبی مستلزم مطالعه، توصیف و تبیین وضعیت موجود دانشگاه‌ها و شناسایی روابطی است که می‌تواند در بهبود آنها تاثیرگذار باشد.

تحقیقات انجام گرفته در مورد رهبری و تغییر سازمانی براین باورند که در جو کاری متغیر امروزی، اکثریت توانایی ها و شایستگی های استراتژیک لازم برای نیروی کار قرن ۲۱، تحت لوای تئوری های رهبری و تئوری های خلاقیت قرار می گیرد (Amabile, 1996). نوآوری و خلاقیت جزء لاینفک سازمان هایی است که خواستار تطبیق با تغییرات و هدایت آنها هستند.

از مدل هایی که در باب خلاقیت توصیف شده اند می توان استنباط کرد که مولفه های رایج خلاقیت عبارتند از: دانش، سبک شناختی، شخصیت، استقلال و انگیزش درونی. در حقیقت، خلاقیت جزء لاینفک سازمان هایی است که خواستار پاسخگویی و تطابق با تغییرات و یا هدایت آنها هستند.

علی رغم تکامل تئوری های رهبری، بعضی از سازمان ها هنوز با کارکنان خود مانند بخش قابل معاوضه ماشین صنعتی رفتار می کنند (Shafritz & Ott, 2001). از منظر مدیریت علمی، غیر قابل تصور است که کارکنان قدرت تاثیر بر رهبران را داشته باشند. این سبک رئیس-مرئوس سنتی و رهبری دستور-کنترل، برای سازمان هایی که قصد خلاقیت و نوآوری دارند مثر ثمر نخواهد بود (Abrashoff, 2001).

شمار رو به فزونی از تئوری های رهبری، سبک رهبری سنتگرا را به چالش می کشند که از آن جمله می توان به رهبری تبادلی (Bass & Avolio, 1994) و رهبری توزیعی (Pearce, 2003) اشاره کرد.

علی رغم شمار قابل توجه تئوری های رهبری سازگار با شرایط سازمان های امروز، اکثر محققان با این امر موافقند که رهبری موثر با اثر بخش بودن فرد آغاز می شود. رهبران اثربخش به طور مداوم از طریق شناخت و تفکر در خود، در جستجوی راه هایی برای بهبود خود و سازمان شان هستند (Kouzes & Posner, 1995). خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت ارتباطی را به عنوان پایه و اساس هوش عاطفی است و خلیات و احساسات بر عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد (Goleman, Boyatzis & Mckee, 2002). خلیات باعث افزایش همکاری شده و تفکر منعطف را بهبود می بخشد و مهارت های تصمیم گیری و خلاقیت را ارتقا می بخشد. همان طور که بیان شد مدیریت فرد بر خلیات و احساساتش می تواند در بهبود اثر بخشی فرد به عنوان

یک انسان و یک رهبر موثر باشد. اینها اهدافی هستند که به کمک استراتژی های خود رهبری عملی می شوند. خود رهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خود هدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تاثیر می گذارند (Houghton, 2004; Yukl, 2002).

برخی صاحب نظران فرایند خود رهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی می دانند:

الف- استراتژی های رفتار محور^۱: استراتژی های رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای موثر و غیر موثر به منظور بهبود عملکرد است.

ب- استراتژی های پاداش طبیعی^۲: توانایی فرد در دریافت جنبه های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش های درونی آن.

ج- استراتژی های تفکر سازنده^۳: از آنجایی که تفکر فرد بر رفتار او تأثیر می گذارد، برای سازمان ها سودبخش است تا تفکر پیشرفت گرا، مثبت و سازنده را تشویق کنند (Houghton & Neck, 2002).

با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه که به عنوان مرکزی به منظور کشف حقایق جدید در راستای راهگشایی مسائل انسان ها و جوامع بشری به حساب می آید، انتظار می رود که با در نظر گرفتن نیازهای محیطی، فردی و سازمانی به تدوین اهداف و خط مشی های ویژه خود پردازد. در این راستا این پژوهش به تحلیل استراتژی های خود رهبری و ارتباط آن با میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران می پردازد. امید است از طریق نتایجی که به دست می آید، پیشنهاد های کاربردی به مسئولان آموزش عالی در راستای ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی به منظور نمود هرچه بیشتر خلاقیت آنان ارائه شود.

سوابق تحقیق

در بررسی هایی که در زمینه سابقه تحقیقی موضوع این پژوهش در میان منابع موجود و در دسترس به عمل آمده، تحقیقی که دقیقاً در راستای این موضوع باشد یافت نشد. اما به بعضی از

¹ Behavior Focused Strategies

² Natural Reward Strategies

³ Constructive Thought Strategies

تحقیقاتی که با عناوین دیگری در ارتباط با مولفه های این موضوع در داخل و خارج کشور انجام شده و برخی از نتایج آن ها در این بخش اشاره می شود:

نتایج تحقیقات مختلف نشان داد افزایش انگیزش درونی به ارتقای میزان خلاقیت منجر می شود و آنچه که انگیزش درونی را افزایش می دهد عبارت است از خود-تصمیم گیری، خودمختاری، کنجکاوی و علاقه (Amabil, 1996). افرادی که میزان استقلال بیشتری در حرفه شان دارند خود رهبری بالاتری دارند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می دهند (Ferrel, 1996). شلدون به بررسی رابطه بین خود-تصمیم گیری و خلاقیت پرداخت. او اظهار داشت که افراد خود-تصمیم گیر می توانند بر موقعیت های دشوار که تضعیف کننده خلاقیت می باشند، فائق آیند. او دریافت که رابطه مثبتی میان خلاقیت و خود-تصمیم گیری وجود دارد (Sheldon, 2000). نک و مانز تحقیقی را در محیط سازمانی که با ورشکستگی روبه رو شده بود، انجام دادند. آنها در این تحقیق تأثیر آموزش استراتژی های تفکر سازنده خود رهبری را بر عملکرد، رضایت شغلی و خودکارآمدی بررسی کردند. نتایج، گویای این امر بود که آموزش استراتژی ها، عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد. شرایط کار را ارتقاء می دهد و کارکنانی که تحت آموزش قرار گرفته اند، ادراکات خودکارآمدی بالاتری نسبت به بقیه کارکنان نشان دادند (Neck & Manz, 2000). رابطه میان خودرهبری و ساختار کار و چگونگی ارتباط آنها با رضایت شغلی توسط روبرت و فاتی مورد آزمون قرار گرفت. رضایت شغلی در دو گروه کارکنان بالاتر بود: ۱- خودرهبری بالایی داشتند و جایی کار می کردند که ساختار کاری پایینی داشت؛ ۲- خودرهبری پایینی داشتند و در جایی کار می کردند که ساختار کاری بالایی داشت. هنگامی که افراد با خودرهبری بالا، تحت ساختار کاری بالایی باشند، از رضایت شغلی آنان به میزان قابل توجهی کاسته می شود. تحقیق اظهار می دارد زمانی، سازمان ها به اهداف خود نائل می شوند که اهداف سازمانی و اهداف فردی هر دو در جهت رشد و سودبخشی باشد (Roberts & Foti, 2002). تحقیقی تحت عنوان "استراتژی های رفتارمحور خودرهبری و عملکرد نیمی با واسطه گیری رضایت شغلی" توسط پولیتیس انجام گردید. سه نتیجه مهم این تحقیق به ترتیب زیر بود:

۱- رابطه بین استراتژی های رفتار محور خودرهبی با رضایت شغلی، رابطه ای مثبت و معنادار می باشد؛

۲- بین رضایت شغلی و عملکرد گروهی، رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد؛

۳- نتایج آشکارا گویای این امر بود که رضایت شغلی نقش میانجی را بین استراتژی های رفتار محور خودرهبی و عملکرد تیمی ایفا می کند (Politis, 2005). پروسیا برای نخستین بار در مورد چگونگی "واسطه گری خود کارآمدی بین خودرهبی و تأثیر آن بر عملکرد" مطالعه کرد. نتایج از ارتباط مثبت و معنادار بین خودرهبی، خود کارآمدی و عملکرد حمایت می کرد. نتایج نشان داد که آموزش خودرهبی، خود کارآمدی را ارتقاء می دهد و آن هم به نوبه ی خود در بهبود عملکرد تأثیر دارد (Prussia, 2002). هافتون (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان داد که رابطه مثبتی بین استراتژی های تفکر سازنده و رضایت شغلی وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که یک برنامه آموزشی می تواند به عنوان یک مداخله گر سازمانی مؤثر به منظور افزایش رضایت شغلی به وسیله کاهش فرایندهای مختل و به هم ریخته تفکر، محسوب شود (Houghton, 2006). تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه رفتارهای خودرهبی و تغییرهای سازمانی در جو گروه های کار خودمدیریتی" توسط ایلوی (۲۰۰۸) انجام شد. نتایج نشان داد خودرهبی باعث ارتقاء عملکرد خلاق، حس اعتماد بیشتر، ارتباطات بهتر در گروه، تصمیم گیری های گروهی صحیح تر و جنب و جوش بیشتر در توسعه ی گروه های کار خود-مدیریتی است (Elloy, 2008). هافتون (۲۰۰۸) تحقیقی را تحت عنوان "تأثیر خودرهبی بر خلاقیت نیروی کار" انجام دادند. این تحقیق به بررسی تفاوت میان خلاقیت بالقوه خلاقیت بالفعل نیز پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که خودرهبی به طور معناداری بر خلاقیت تأثیر گذار است و نیز آنچه که شکاف بین خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل را پر می کند، ادراک افراد از حمایتی است که از طرف سازمان پیرامون خلاقیت اعمال می شود (Houghton, 2008).

فرضیه های تحقیق

- ۱- استراتژی های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بالاتر از حد متوسط است.
- ۲- بین استراتژی های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۳- استراتژی های رفتارمحور و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین استراتژی های پاداش طبیعی و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین استراتژی های تفکر سازنده و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۶- بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران پیرامون رابطه بین استراتژی های خود رهبری اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (مرتبه علمی، سابقه خدمت و دانشکده) تفاوت وجود دارد.
- ۷- بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران پیرامون خلاقیت اعضای هیأت علمی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (مرتبه علمی، سابقه خدمت و دانشکده) تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد تحلیل استراتژی های خود رهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بوده، بنابراین نوع پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ شامل ۳۴۵ می باشد. از آنجایی که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰

نفری از جامعه آماری به صورت تصادف انتخاب گردید و پرسشنامه در بین آنها توزیع و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور، برآورد حجم جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول ۱۱۹ نفر به دست آمد. با توجه به اینکه تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از دانشکده‌ها متفاوت بوده به منظور اعمال نظرات مساوی همه آن‌ها، از روش نمونه‌گیر تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه تجدید نظر شده خودرهبیری^۱ و پرسشنامه خلاقیت رندسپ^۲ (Moghimi, 1998) بود. پرسشنامه خودرهبیری دارای سه استراتژی رفتارمحور، پاداش طبیعی و تفکر سازنده می‌باشد با ۳۱ سوال بسته پاسخ و پرسشنامه خلاقیت دارای ۴۸ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت بود. پرسشنامه‌های مذکور با توجه به استاندارد بودن آنها و تأیید روایی سازه^۳، پس از ترجمه به منظور بومی‌سازی در اختیار کارشناسان و متخصصین حوزه مدیریت و روانشناسی قرار داده شد و مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۱ برای پرسشنامه خودرهبیری و ۰/۸۷ برای پرسشنامه خلاقیت به دست آمد.

یافته‌ها

فرضیه اول پژوهش: استراتژی‌های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بالاتر از حد متوسط است.

^۱ -Revised Self-Leadership Questionnaire

^۲ -Randsip

^۳ -Construct Validity

جدول (۱): مقایسه میانگین خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی

متغیر	درجه آزادی	t	سطح معناداری	تفاوت میانگین
استراتژی های خود رهبری	۱۱۸	۴۴/۲۴	۰/۰۴	۸۲/۳۲
	۱۱۸	۲۹/۳۱	۰/۰۰۱۴	۴۲/۴
	۱۱۸	۱۷/۱۱	۰/۰۰۷	۱۴/۱
خلاقیت	۱۱۸	۸۷/۲۵	۰/۰۲۳	۱۵۵/۴۴۵

جدول (۱) نشان داد میزان استراتژی های خودرهبری (استراتژی های رفتار محور، استراتژی های تفکر سازنده و استراتژی پاداش طبیعی) و خلاقیت اعضای هیات علمی بالاتر از حد متوسط است.

فرضیه دوم پژوهش: بین استراتژی های رفتار محور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.

جدول (۲): ضریب همبستگی بین استراتژی های رفتار محور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
استراتژی های رفتار محور خودرهبری و خلاقیت	۱۱۹	۰/۲۶	۰/۰۰۶

طبق جدول (۲) r مشاهده شده در سطح $\alpha \leq 0.05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین استراتژی های رفتار محور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی نشان می دهد. به عبارت دیگر با افزایش خلاقیت اعضای هیأت علمی بر میزان استفاده از استراتژی های رفتار محور آنها نیز افزوده تر خواهد شد.

جدول (۳): نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع خلاقیت بر استراتژی‌های رفتار محور خودرهبی

منبع نمرات	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش	ضریب تعیین	سطح معناداری
خودهدف گذاری	۰/۳۰	۰/۲۴	۲/۹۳	۰/۱۵	۰/۰۳۰
خودتشویقی	۰/۵۲	۰/۳۲	۳/۰۶	۰/۱۵	۰/۰۰۳
خود-توییحی	۰/۲۴	۰/۰۲	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۱۸۶
خود-نگری	۰/۳۳	۰/۰۰۸	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۹۴
خوداقتدایی	۰/۳۴	۰/۱۵	۱/۵۸	۰/۰۲	۰/۱۲

نتایج حاصل از جدول (۳) نشان می‌دهد که از بین پنج متغیر خود - هدف گذاری، خود - تشویقی، خود - توییحی، خود - نگری و خود - اقتدایی، متغیرهای خود - هدف گذاری و خود - تشویقی در پیش بینی متغیر ملاک (خلاقیت) دارای سهم معنادار هستند. بیشترین مقدار β متعلق به متغیر خود - هدف گذاری با β ، ۳۲٪ می‌باشد. این بدان معناست که این متغیر بیشترین سهم را در تبیین واریانس متغیر ملاک دارد. میزان ضریب تعیین هم نشان می‌دهد که ۱۵٪ هر تغییرات متغیر ملاک توسط این دو متغیر تبیین می‌گردد.

فرضیه سوم پژوهش: بین استراتژی‌های پاداش طبیعی خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه وجود دارد.

جدول (۴): نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین استراتژی‌های پاداش طبیعی خودرهبری و خلاقیت

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
استراتژی‌های پاداش طبیعی خودرهبری و خلاقیت	۱۱۹	۰/۵۷	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله از جدول (۴)، r مشاهده شده در سطح $\alpha \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را استراتژی‌های پاداش طبیعی خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت

نشان می دهد. به عبارت دیگر، با افزایش خلاقیت اعضای هیأت علمی بر میزان استفاده از استراتژی های پاداش طبیعی نیز افزوده تر خواهد شد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین استراتژی های تفکر سازنده خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه وجود دارد.

جدول (۵): ضریب همبستگی رابطه بین خلاقیت و تفکر سازنده

منبع	فراوانی	R	سطح معناداری
خلاقیت و تفکر سازنده	۱۱۹	۰/۷۵	۰/۰۰۱

طبق نتایج حاصل از جدول (۵)، r مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین خلاقیت و تفکر سازنده نشان می دهد.

جدول (۶): نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع خلاقیت بر استراتژی های تفکر

سازنده خودرهبری

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش	ضریب تعیین	سطح معناداری
ترسیم عملکرد موفق	۰/۴۴	۰/۲۲	۲/۵۳	۰/۶۰	۰/۰۱
خود مصاحبتی	۰/۷۷	۰/۲۶	۲/۹۸	۰/۶۰	۰/۰۰۴
ارزیابی اعتقادات	۰/۱۸	۱/۰۲	۱۲/۱۸	۰/۶۰	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصل از جدول (۶)، هر سه مؤلفه ی ترسیم عملکرد موفق، خود مصاحبتی و ارزیابی اعتقادات دارای سهم معنی دار در پیش بینی خلاقیت هستند. ضریب تعیین نشان می دهد که ۶۰٪ از تغییرات متغیر ملاک توسط این سه متغیر تبیین می گردد.

فرضیه پنجم پژوهش: بین استراتژی های خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه وجود دارد.

جدول (۷): نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص خلاقیت اعضای هیأت علمی بر سه

استراتژی های خودرهبری

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش	ضریب تعیین	سطح معناداری
رفتار محور	۰/۱۸	۰/۱۰	۱/۵۲	۰/۰۵	۰/۱۳
پاداش طبیعی	۰/۰۹	۰/۰۲۱	۰/۳۳	۰/۰۵	۰/۷۴
تفکر سازنده	۰/۱۹	۰/۱۷	۱۱/۹۶	۰/۵۷	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصل از جدول (۷)، از بین استراتژی های خودرهبری، استراتژی تفکر سازنده دارای سهم معنادار در پیش بینی خلاقیت است و ضریب تعیین نشان می دهد که ۵۷٪ از تغییرات خلاقیت توسط این متغیر تبیین می گردد.

فرضیه ششم: بین استراتژی های خودرهبری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت وجود دارد.

I مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از استراتژی های تفکر سازنده در بین اعضای هیأت علمی بر اساس سابقه خدمت نشان می دهد، در حالی که در خصوص میزان استفاده از استراتژی های رفتار محور و استراتژی های تفکر سازنده با توجه به سابقه خدمت اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری وجود ندارد.

I مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از سه استراتژی های خودرهبری در بین اعضای هیأت علمی بر اساس مرتبه علمی آنها نشان نمی دهد.

I مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از دو استراتژی های خودرهبری رفتار محور و تفکر سازنده در بین اعضای هیأت علمی بر اساس دانشکده محل خدمت آنها نشان نمی دهد. در حالی که در خصوص استراتژی پاداش طبیعی اعضای هیأت علمی دانشکده های مختلف دانشگاه علم و صنعت تفاوت معناداری قابل مشاهده است.

فرضیه هفتم: بین میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشکده علم و صنعت بر اساس متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت وجود دارد.

I مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت نشان می دهد. اما این تفاوت معناداری را بر اساس مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت نشان نمی دهد.

میانگین ها نشان می دهد، بیشترین میزان خلاقیت در بین اعضای هیأت علمی دانشکده مهندسی خودرو و کمترین آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده فیزیک قابل مشاهده است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها در خصوص ارتباط خلاقیت و استراتژی های رفتار محور خود رهبری گویای این امر هستند که خود تشویقی و خود هدف گذاری می تواند پیش بینی کننده میزان خلاقیت باشد. در حالی که مؤلفه های خود توییحی، خودنگری و خود اقتدایی در پیش بینی خلاقیت دارای سهمی معنادار نیستند.

یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش (Houghton, 2006)، (Elloy, 2008)، (Robert & Fati, 2002)، (Neck & Manz, 2000) همسو است. در پژوهش های مذکور نشان داده شد افرادی که از قدرت خلاقیت بالاتری برخوردارند رفتارهای خود رهبری بیشتری دارند و عملکرد مناسب تری را از خود نشان می دهند، زیرا فعالیت ها و کارهای آنان بر اساس یک هدفمندی و برنامه ریزی خاص می باشد. بنابراین، با توجه به همسویی یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های مذکور می توان نتیجه گرفت، که خلاقیت می تواند بر ایجاد رفتارهای هدفمند و هدایت رفتار به سمت موفقیت تأثیر گذار باشد و افراد خلاق برای زندگی و برنامه های آن همیشه یک برنامه ریزی منطقی و صحیح را در پیش می گیرند.

یافته های حاصله در مورد فرضیه دوم پژوهش نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه با استراتژی های پاداش طبیعی خود رهبری وجود دارد. به عبارت دیگر، در صورتی که اعضای هیات علمی دانشگاه از قدرت تفکر بالاتری در خصوص حل مسایل و انتخاب بهترین راه حل برای مسایل برخوردار باشند می توان انتظار داشت که آنان رفتارهایی از قبیل، توجه به جنبه های خوشایند فعالیت ها، ارتباط منطقی با افراد، لذت بردن از کارها و انجام کارها بر اساس علایق خود، را از خود بروز دهند. بنابراین افراد خلاق از کارهایی که انجام می دهند لذت می برند و معمولاً به طرف کارهایی می روند که علایق نیز در آنان وجود داشته باشد و برای انجام کارها علایق خود را در نظر می گیرند. زیرا بدینوسیله است که با انگیزه بیشتری در صدد انجام کار بر می آیند. هافتون و جینکرسون (۲۰۰۶) نیز در همین خصوص به موضوع افراد متفکر و رضایت شغلی توجه دارند و معتقدند افراد متفکر و خلاق به علت این که شغل را بر اساس علایق و میل خود انتخاب نموده اند از رضایت شغلی بالایی برخوردارند، زیرا

انگیزه‌های کاری بالایی را برای انجام هر چه بهتر آنها دارند. الوی (۲۰۰۸) نیز وجود علاقه نسبت به کار را یک عامل مهم در برانگیختن انگیزه‌های کاری معرفی می‌کند و معتقد است علائق و میل نسبت به شغل موجب ارائه بهترین عملکرد از سوی افراد خواهد بود.

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش (Houghton, 2006)، (Elloy, 2008) و (Sheldon, 2000) همسو است. در پژوهش‌های مذکور نیز نشان داده شد که خلاقیت می‌تواند بر عملکرد بهتر افراد تأثیر زیادی داشته باشد و افراد خلاق به علت علاقمندی و وابستگی که به شغل خود دارند، با تمام توان و انرژی در صدد انجام کارها هستند. بنابراین با توجه به همسویی یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های مذکور می‌توان نتیجه گرفت که افراد خلاق، علاقمندی و وابستگی بیشتری به شغل خود دارند و به علت لذتی که از شغل خود می‌برند، با انرژی بیشتری به فعالیت می‌پردازند و کارها را بهتر انجام می‌دهند.

یافته در خصوص فرضیه سوم پژوهش نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه با استراتژی‌های تفکر سازنده خودرهبی وجود دارد. به عبارت دیگر، در صورتی که اعضای هیأت علمی از خلاقیت بالایی برخوردار باشند و بتوانند در مواجهه با مشکلات بهترین راه حل را ارائه دهند و از تفکر خود به طور مطلوب و گره‌گشای استفاده کنند می‌توان انتظار این را داشت که رفتارهایی از قبیل رفتارهای منطقی و متفکرانه در مواجهه با چالش‌ها، استفاده از حداکثر توان ذهنی در حل مسایل و داشتن انگیزه زیاد برای حل مشکلات در آنها بوجود آید. بنابراین، خلاقیت می‌تواند موجب پیدایش و تقویت تفکر سازنده و اثربخشی باشد؛ به طوری که اثرات آنها در سازمان بخوبی قابل مشاهده باشد، آنچنان که در این خصوص معتقدند خلاقیت موجب بروز رفتارهای منطقی و متفکرانه خواهد شد و فرد می‌تواند برای حل مشکلات کاری به بهترین شیوه عمل نماید.

یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش (Houghton, 2006)، (Elloy, 2008) و (Sheldon, 2000) همسو می‌باشد. در پژوهش‌های مذکور نیز نشان داده شد که خلاقیت افراد موجب می‌گردد تا آنها در مواجهه با مشکلات و مسایل با شیوه منطقی و صحیح‌تری برخورد کنند و بتوانند آنها را حل

کنند. این در حالی است که این شیوه می تواند نمادی برای دیگر افراد باشد و دیگر کارکنان نیز به پیروی از این شیوه، رفتارهای منطقی تری را در مواجهه با مشکلات از خود نشان دهند.

بنابراین، با توجه به همسویی یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های مذکور می توان نتیجه گرفت که خلاقیت بر بروز رفتارهای منطقی و کارآمد که نتیجه تفکری سازنده است تأثیرات زیادی داشته و می تواند به طور کلی بر استراتژی های خودرهبری نیز تأثیر مثبت بگذارد و استراتژی های خودرهبری خلاق را رواج دهد.

یافته ها در خصوص چهارمین زمینه که یک فرضیه کلی می باشد با استفاده از ضریب رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد از بین سه استراتژی رفتارمحور، پاداش طبیعی و تفکر سازنده خودرهبری، استراتژی تفکر سازنده در پیش بینی خلاقیت دارای سهم معنادار است. به عبارت دیگر، استراتژی های تفکر سازنده اعضای هیأت علمی می تواند موجب بروز خلاقیت از سوی آنها شود و آنان با استفاده از قدرت خلاقیت خود، رفتارهای منطقی و سازنده تری نسبت به مسایل و مشکلات موجود در دانشگاه انجام دهند. بنابراین، در صورتی که سطح استراتژی های تفکر سازنده خودرهبری اعضای هیأت علمی بالا باشد، دانشگاه بهتر می تواند مشکلات و مسایل خود را حل کند و در مسیر ارتقاء علمی پیش رود. زیرا، رفتارهای بارز در دانشگاه رفتارهای خلاقانه و منطقی تری خواهد بود. این در حالی است که استراتژی های رفتارمحور خودرهبری و استراتژی های پاداش طبیعی به علت عدم سهم معنادار در پیش بینی خلاقیت نمی توانند موجبات کاهش یا افزایش آن را به وجود آورند.

یافته های پژوهش با یافته های پژوهش (Elloy, 2008) و (Sheldon, 2000) همسو می باشد. آنها در پژوهش های خود نشان دادند وجود خلاقیت در بین افراد موجب روان سازی امور سازمان و همچنین برخورد منطقی و صحیح با مسایل و مشکلات خواهد شد. زیرا خلاقیت افراد موجب می شود تا کمتر دچار هیجانانگیز کاذب شوند و در برخورد با مسایل و مشکلات سازمان با شیوه منطقی تری عمل نمایند.

یافته ها در خصوص تفاوت بین نظرات اعضای هیأت علمی بر اساس سنوات خدمتی در خصوص سه استراتژی خودرهبری نشان داد، تنها در خصوص میانگین نظرات آنها در زمینه

استراتژی های پاداش طبیعی تفاوت معنادار وجود دارد. در حالی که در خصوص استراتژی های رفتارمحور و استراتژی های تفکر سازنده تفاوت معناداری بین آنها بر اساس سنوات خدمتی وجود ندارد. به عبارت دیگر، میزان استفاده از استراتژی های پاداش طبیعی در بین اعضای هیأت علمی با سنوات خدمتی ۵ تا ۱۷ سال و بالاتر متفاوت بوده که در این میان بیشترین میزان استفاده از این نوع استراتژی در بین اعضای هیأت علمی با سابقه خدمتی ۵ تا ۱۰ سال و کمترین آن در بین اعضای هیأت علمی با سنوات خدمتی ۱۷ سال و بالاتر وجود داشته است.

یافته ها بر اساس مرتبه علمی اعضای هیأت علمی نشان داد، تفاوت معناداری بین میانگین نظرات اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی مربی، استادیار و دانشیار در خصوص سه استراتژی رفتارمحور، پاداش طبیعی و تفکر سازنده خودرهبی وجود ندارد و میزان استفاده اعضای هیأت علمی مربی، استادیار و دانشیار در این خصوص یکسان می باشد. یافته ها بر اساس دانشکده محل خدمت نیز تنها در خصوص میزان استفاده از استراتژی های پاداش طبیعی بین اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری را نشان می دهد. در حالی که در خصوص دو استراتژی رفتارمحور و استراتژی های تفکر سازنده خودرهبی تفاوت معناداری بین آنها وجود نداشته است. بررسی میانگین ها نشان می دهد، در خصوص استراتژی های پاداش طبیعی میانگین نظرات اعضای هیأت علمی دانشکده کامپیوتر بزرگ تر بوده و آنها بیشتر از این استراتژی استفاده می کنند. در حالی که اعضای هیأت علمی دانشکده معماری کمتر از این استراتژی استفاده می کنند.

یافته ها در خصوص میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی بر اساس سابقه خدمت نشان داد، تفاوت معناداری بین میزان خلاقیت آنها وجود دارد. بررسی میانگین ها نشان می دهد که اعضای هیأت علمی با سنوات خدمتی ۵ تا ۱۶ سال بیشترین میزان خلاقیت را دارند، در حالی که اعضای هیأت علمی با سابقه تر، از خلاقیت کمتری برخوردارند و به نظر می رسد فرایند کاری و شرایط موجود در دانشگاه و احتمالاً ساعات زیاد تدریس مانع از بروز خلاقیت های آنها شده باشد؛ در حالی که نیروهای جوانتر از خلاقیت بالاتری برخوردار بوده و بیشتر از توان ذهنی خود استفاده نموده اند. یافته ها در خصوص میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی بر اساس مرتبه علمی نشان داد، تفاوت معناداری بین میزان خلاقیت آنها وجود ندارد و اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی مربی،

استادیار و دانشیار از میزان خلاقیت یکسانی برخوردارند. یافته‌ها بر اساس دانشکده محل خدمت نیز تفاوت معناداری را بین میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی نشان نمی‌دهد و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مختلف از میزان خلاقیت یکسانی برخوردارند.

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد:

- مدیران دانشگاه‌ها محیط و فضای کاری فراهم کنند که تسهیل کننده فرایند خودرهبری باشد؛ به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آموزش این استراتژی‌ها زمینه‌ساز افزایش میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی باشند؛ کارگاه‌های آموزشی حل مسئله در سطح دانشگاه برای دانشجویان نیز برگزار گردد تا بدین وسیله علاوه بر افزایش رفتارهای مستقلانه و استقلال طلبی دانشجویان، زمینه‌های خودسازی نیز در آنها بوجود آید، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای دانشجویان، سردرگمی موجود در زندگی آنها را کاهش دهند و زندگی هدفمندی را برای آنها ترسیم کنند؛ جهت افزایش سطح رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، بسترهای لازم جهت بروز خلاقیت اعضای هیأت علمی را فراهم کنند؛ در کنار پاداش‌های بیرونی، به پاداش‌های درونی هم توجه شود و با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش در سازمان به کارکنان، اختیار و مسؤلیت بیشتری دهند تا آنان در انجام وظایف خود از استعداد و خلاقیت خود استفاده کنند و بدینسان روش‌های جدیدی را در سازمان ارائه دهند.

References

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*, Boulder, Co: West view press.
- Abrashoff, D. M. (2001). *It's Your Ship: Management techniques form the best dam ship in the Navy*. New York, NT: Warner books, Inc.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage publication, Inc.

- Denhardt, R. B. (1996). *Developing interpersonal skills*. In J. L. Perry (Ed). Hand book of public administration. San iron Cisco/ CA: Jossey- Bass.
- Elloy, D. (2008). The relationship between self leadership behaviors and organization variables in a self management work team environment, *Journal of Management Research News*, 31(11), 801-810.
- Ferrel, T. A. (1996). *Creativity in the workplace: the impact of work environment*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas state university (UMI No. 9637231).
- Goleman, D; Boyatzis, R. E. & McKee, A. (2002). *Primal leadership*. Boston, MA: Harvard business school press.
- Houghton, J.D. & Neck, C.P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 17(10), 672-91.
- Houghton, J. D. (2004). The relationship between self- leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*. 19, 427-441.
- Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends, and future possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, 21(2), 270-95.
- Houghton, J.D. (2008). Self-leadership: A process for entrepreneurial success, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 105-120.
- Houghton, J.D. (2004). *Self-Leadership and super leadership: the heart and art of facilitating shared*.
- Katz, d. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd Ed). Hoboken, N.: Willey & Sons, Inc.
- Kouzes, J, M. & Posner, B, Z. (1995). *The leadership challenge*, (2nd Ed.). New York: Jessey – Bass.
- Moghimi, M. (1998). *Organization and management*, (1st ed), Isfahan: publication of Termeh. (in persian).

- Mumford, M. D & Connelly, M. S. (1999). *Leadership, encyclopedia of creativity*, San Diego, CA: Academic press
- Neck, C. P & Manz, C. C. (2000). Thought self- leadership: The impact of mental strategies training on employee behavior, cognition, and emotion. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 445-467.
- Pearce, C, L. (2003). The future of leadership: combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Executive*, 12(2), 485-52.
- Polities, john. (2005). Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity, *The Journal of Innovation Management*, 8(2), 182-204.
- Prussia, G. E. (2002). Self- Leadership and performance outcomes: the mediating influence of self- efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 523-538.
- Roberts, H.E. & Foti, R.J. (2002). Evaluating the interaction between self- leadership and work structure in predicting job satisfaction, *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 257-67.
- Ronsom, A. (1993). *Improving higher education in developing countries*. The World Bank
- Shafritz, J. M. & ott, s. J. (2001). *Classics of organization theory* (5th Ed). Graland, FL: Harcoart, Inc.
- Sheldon, K.M. (2000). Self decision making and creativity, *American Psychologist*, 56(4), 216-7.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations*. Saddle River, NJ: Prentice Hall.