

## بررسی نقش استراتژی های خودرهبری بر خلاقیت کارکنان با میانجی موفقیت شغلی (مورد مطالعه: شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان)

بهرام شمخانی<sup>۱</sup>، فائزه کاظمی لایق<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - بیمه

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - بازاریابی (نویسنده مسئول)

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش استراتژی های خودرهبری بر خلاقیت کارکنان با میانجی موفقیت شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی همدان) انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، در زمره پژوهش های کاربردی و از نظر انجام پژوهش از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی بود که تعداد آن ها ۴۰ از بین جامعه آماری بر اساس جدول مورگان کرجسی و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۳۶ نفر تعیین شد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد موفقیت شغلی راسویل (۲۰۱۴)، پرسشنامه استاندارد خود رهبری بیلز و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (فرم کوتاه، ۱۹۷۹) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته ها نشان می دهد وضعیت خودرهبری، موفقیت شغلی و خلاقیت کارکنان بالاتر از میانگین بوده و تقریباً در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد. استراتژی خودرهبری بر خلاقیت با نقش میانجی موفقیت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی همدان) تأثیر مثبت و معناداری دارد. بدین معنی که استراتژی خودرهبری می تواند خلاقیت کارکنان و همچنین موفقیت شغلی کارکنان را در پی داشته باشد. همچنین نتایج نشان می دهند که موفقیت شغلی نیز می تواند پیش بین مناسبی برای خلاقیت کارکنان باشد. در تأثیر استراتژی خود رهبری بر خلاقیت کارکنان، موفقیت شغلی نقش میانجی دارد. پیشنهاد می شود جهت افزایش کارایی، بهره وری و اثربخشی هر چه بهتر کارکنان، این اداره کارکنان خود را به خودمشاهده گری و شناسایی موانع و مشکلات با استفاده از تکنیک های تصمیم گیری خلاق فردی و گروهی در اداره ترغیب و تشویق نماید.

**واژه های کلیدی:** استراتژی خودرهبری، خودرهبری، خلاقیت، موفقیت شغلی و ...

## ۱. مقدمه

هر چه انسان در مسیر تاریخ به پیش می‌رود، درک بیشتر او از پیچیدگی‌هایش، تعریف تازه‌ای از خلاقیت را لازم می‌پندارد که متناسب با موقعیت آن باشد. خلاقیت را بدون تردید باید فرآیندی ذهنی تصور کرد که منجر به خلق پدیده‌ای نو می‌گردد. این پدیده می‌تواند به یکی از سه شکل زیر متجلی شود: یک محصول، یک خدمت یا یک فن و روش. چه کسی می‌تواند پاسخگو باشد که این محصول، خدمت یا روش در نهایت سودمند است یا زیان بار؟ و البته پاسخ به این سؤال تعیین کننده است، نه نفس خلاقیت که با سودمند شمردن آن است که نوآوری‌ها آغاز می‌شود (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۴). خلاقیت، قدرت و توانایی ایجاد و خلق مفاهیم جدید با به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف شده است. فارمر (۲۰۰۳) بیان می‌کند که در فرهنگ لغت روان شناسی فرایند روانی فرض شده است که به حل کردن، ایده سازی، مفهوم سازی، اشکال هنری، نظریه‌ها یا تولیداتی منجر شده که یگانه بوده و بدیع می‌باشند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). ضرورت وجود خلاقیت در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود خلاقیت را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت نداشته باشد، نمی‌تواند به بقای خود ادامه دهد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت را هم از نظر فردی و گروهی هم در سطح سازمانی تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (سعیدی، ۱۳۸۹).

امروزه خلاقیت جزء اصلی رهبری سازمانی اثربخش است. تجدید نظر در فرایندهای بوروکراتیک مستلزم تفکر خلاق، به چالش کشیدن شرایط موجود و سبک متفاوتی از رهبری است (کان و کاتز، ۱۹۷۸). سازمان‌های سنتی با رویه‌های انعطاف‌ناپذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار محدودیت خلاقیت و نوآوری، یعنی مهارت‌های لازم برای تغییر هستند (دنهارت، ۱۹۹۶). سازمان‌های امروزی با چالش‌های بی سابقه‌ای در محیط رقابتی امروزی مواجه هستند. همچنانکه سازمان‌ها بیشتر و بیشتر به سمت غیر متمرکز شدن و ساختارهای سازمانی ارگانیکی حرکت می‌کنند، اعضای سازمانی در همه سطوح تشویق می‌گردند تا مسئولیت وظایف شغلی و رفتارهای کاری‌شان را بیشتر بر عهده گیرند. این روند حرکت سازمانها به سوی انعطاف‌پذیرتر شدن و ساختارهای سازمانی غیر متمرکز توجه به انواع مفاهیم مدیریت مشارکتی مانند توانمندسازی کارکنان را می‌طلبد (هاگتون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

به نظر می‌رسد مفهوم خود رهبری پتانسیل قابل توجهی برای استفاده در محیط‌های سازمانی امروزی که با توانمندسازی و ساختارهای غیر متمرکز متمایز شده‌اند، می‌باشد. در واقع خود رهبری<sup>۴</sup> غالباً به عنوان یک مکانیسم عمده برای تسهیل توانمندسازی در نظر گرفته شده است (هاگتون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). پایه و اساس نظریه خودرهبری بر نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۹۷)، نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) ایجاد شده است و توضیح می‌دهد که چگونه افراد می‌توانند شناخت، انگیزه و رفتار خود را تحت تأثیر قرار دهند. نظریه شناختی اجتماعی شرح می‌دهد که افراد و محیط در تعامل مستمر با هم قرار دارند و پیامدهای رفتاری به عنوان منبع اطلاعات و انگیزه به کار می‌رود. خود رهبری توضیح می‌دهد که چگونه خود رهبران فکر می‌کنند و چگونه مطابق با استراتژی‌های شناختی، انگیزشی و رفتاری اقدام می‌کنند (نوریس<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). تئوری‌های خودرهبری عمیقاً در تئوری‌های وابسته‌ای، از جمله: خودنظم‌دهی<sup>۷</sup>، خودکنترلی<sup>۸</sup> و خودمدیریتی<sup>۹</sup> ریشه دارد

<sup>۱</sup>. Kahn & Katz<sup>۲</sup>. Denhardt<sup>۳</sup>. Houghton<sup>۴</sup>. Self-Leadership<sup>۵</sup>. Houghton<sup>۶</sup>. Norris<sup>۷</sup>. Self-Regulation<sup>۸</sup>. Self-Controlling<sup>۹</sup>. Self-Management

خودرهبری فرایندی است که افراد خودشان را تحت تاثیر قرار می دهند تا بن خودهدایتی و خودانگیزی لازم برای رفتار انجام فعالیت ها برا استفاده از روش های مطلوب دست یابند (هاگتون و همکاران، ۲۰۰۲). بنابراین افراد باید از طریق خود ارزیابی تفکرات ناکارآمد خود را به تفکرات سازنده تبدیل کنند؛ فرایندی که از طریق آن باورهای منطقی جایگزین باورهای غیر منطقی می شوند. علاوه بر این خود گفتاری (که روش بیان مسایل برای خودمان است)، تأثیر بر خود دارد و خود بازدهی مستقیم را افزایش می دهد. افراد می توانند با حرکت از خودگفتاری منفی به سمت خودگفتاری مثبت، حتی در زمان تغییرات و مشکلات به افکار و باورهای مثبت تر برسند. همچنین شواهد نشان می دهند که تصور ذهنی مثبت احتمال موفقیت فرد را افزایش می دهد (دریسکل و همکاران، ۱۹۹۴). خودمدیریتی یک فرایند ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند. ریشه ی این مفهوم به کنترل نظریه های مربوط به تأثیر بر خود برمی گردد که در آن تأکید بر خود راهیابی بر خود و مدیریت بر خود می باشد (ملاحسینی و همکاران، ۱۳۸۶). می توان گفت خود مدیریتی ساختاری گسترده است که سه استراتژی مکمل را در برمی گیرد و بر نتیجه های بعدی تأثیر می گذارد. این سه استراتژی عبارتند از: ۱) استراتژی رفتاری ۲) استراتژی پاداش طبیعی ۳) استراتژی الگوی فکری سازنده (نک و هاگتون، ۲۰۱۷). هر یک از این راهبردها، زنجیره ای از رفتارها و اعمال مشخصی را در پی دارند (نعیمی مجدو همکاران، ۱۳۹۷).

از طرفی دیگر عملکرد شغلی، به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره وری به شمار می رود و یکی از مهمترین پیامدهای مطلوب مورد توجه سازمان ها است (عباسی نژاد و همکاران، ۱۳۹۸). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان و موقعیت های شغلی مختلف تعریف می شود (جاکوب<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). موفقیت شغلی ادراک شده شامل هر گونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و بیانگر دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف تعیین شده است. باید توجه داشت که عواملی از قبیل حقوق و در آمد و رتبه شغلی به عنوان شاخص های موفقیت عینی به شمار می آیند که معمولاً در طولانی مدت پایدار نخواهند ماند در حالی که الگوی منبع موفقیت بر تجاربی که تأثیر عمیقی بر افراد در شغل دارند، تمرکز کرده است (عباسی نژاد و همکاران، ۱۳۹۸). حس هدفمند بودن و تعلق داشتن، ایجاد فرصتی جهت شرکت در اهداف مشترک و موقعیتی برای تشخیص تلاش ها و دست آوردهای فرد، از دیگر پیامدهای غیر مالی اشتغال هستند. موفقیت در هر شغل و حرفه ای، نقطه اوجی است که افراد می خواهند به آن برسند. موفقیت کاری عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می شود. سازمان ها با فراهم کردن شرایط مختلف می کوشد تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت کاری میسر نخواهد شد. بر این اساس، سازمانی که اعضای آن را کارمندی موفق تشکیل می دهد، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده است و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است. به همین جهت است که موفقیت کاری یکی از مهمترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان موسسات مختلف بهداشتی، آموزشی، تجاری، اداری و ... است؛ چرا که به خوبی آگاه اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در محیط های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت کاری کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود (زمانزاده و همکاران، ۱۳۹۴).

امروزه ثبات در محیط کار، جای خود را به بی ثباتی و عدم اطمینان داده است و صنایع سنتی و قدیمی که جای خود را به انواع جدید و توسعه یافته آن داده است. فرصتی برای استفاده از مهارت های قدیمی نمی گذارد و در حقیقت آینده را با تهدیدها و فرصت ها مواجه ساخته است که سازمان تامین اجتماعی نیز از این امر مستثنی نمی باشد. شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تحت دواير متفاوتی همچون امور بیمه شدگان، بازنشستگان، نام نویسی و ... که هر یک از این قسمت ها ملزم به استفاده

<sup>۱</sup>. Houghton<sup>۲</sup>. Jacob

از خلاقیت و نوآوری می‌باشند اما به دلیل رسمی بودن بیش از حد، تمرکز بالا، آزادی عمل پایین کارکنان، و از همه مهم تر تغییر آیین نامه ها و بخشنامه های سازمان، کارکنان نمی‌توانند در مواجهه با ارباب رجوع و مشکلات آنها خلاقیت به کار برند. امروزه همه سازمان ها و ادارات در رقابت پیچیده ای قراردارند و به دلیل پیشرفت تکنولوژی و فناوری اطلاعات با مسائل بیشتر و در عین حال غیر قابل پیش‌بینی مواجه می‌شوند که نیازمند به کارگیری خلاقیت است. در حین مواجهه با مشکل یا طرح ریزی بر بهبود و توسعه فعالیت‌های برنامه‌ریزی و اجرایی، خلاقیت باعث بهبود عملکرد شغلی کارکنان و سازمان نیز خواهد شد. از طرفی دیگر نبود خلاقیت باعث ایجاد استرس، فرسودگی شغلی، عدم رضایت شغلی در کارکنان شده است. در واقع با به کارگیری خلاقیت کارکنان می‌توانند عملکرد خود را بهبود بخشند و توانایی ها و استعدادهای با فعل خود را بالقوه نمایند. با توجه به آنچه گفته شد خودرهبری که یکی از استراتژی‌های به کارگیری خلاقیت در سازمان است نیز به کار گرفته نشده است. با توجه به آنچه در بالا گفته شد و اهمیت استراتژی خودرهبری در خلاقیت و موفقیت شغلی کارکنان، محقق در صدد تا به پاسخگویی این سؤال اساسی بپردازد که: آیا استراتژی خودرهبری بر خلاقیت با نقش میانجی موفقیت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی همدان) تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

## ۲. مبانی نظری

### ۱.۲. خلاقیت

خلاقیت به عنوان یک سازه، دارای منشاء الهی است که با رنسانس در هنر، به طور تدریجی جنبه انسانی یافت و به عنوان ظهور ایده‌های جدید از طریق ترکیب ریشه‌های دانسته‌ها و یا تغییر مفاهیم موجود از طریق سازماندهی مجدد شبکه‌های دانش تعریف گردید. در حقیقت خلاقیت اهرم و ابزاری قدرتمند برای بیان نیازهای مراتب بالا مانند خود ارزشمندی است. رویکرد نوین به ابتکار و خلاقیت نه هدف بلکه فرایندی است که نقش انسان در آن صرفاً نقش پردازشگری اطلاعات نیست بلکه آفرینشگری اطلاعات جدید است. فرآیندی که جز از طریق تعامل اجتماعی به گونه‌ای کامل ظهور نمی‌یابد و نقطه شروع آن چگونگی طرح مسئله است که امکان کشف آن را فراهم می‌کند و آفرینش اطلاعات جدید به سبب آن ممکن می‌شود (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳).

خلاقیت یا آفرینش برگردانی از واژه‌ی «creativity» و به معنای خلق کردن است. از دیدگاه روان شناختی، خلاقیت به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگر به گونه‌ای منحصر به فرد است. به عبارت دیگر، خلاقیت به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده‌ها، اشیا یا چیزها است. خلاقیت، به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲).

خلاقیت، قدرت و توانایی ایجاد و خلق مفاهیم جدید با به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف شده است. فارمر<sup>۱</sup> بیان می‌کند که در فرهنگ لغت روان‌شناسی، خلاقیت یک فرایند روانی فرض شده است که به حل کردن، پیاده‌سازی، مفهوم سازی، اشکال هنری، نظریه‌ها یا تولیداتی منجر می‌شود که یگانه بوده و بدیع می‌باشند. از دیدگاه‌های مختلف، خلاقیت به عنوان یک پدیده انسانی علمی، به شیوه‌های گوناگون و با تعاریف متعدد و متفاوتی مطرح شده است. اما هنوز تعریفی که مورد پذیرش همگان باشد، در دسترس نیست (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۰).

خلاقیت را بدون تردید باید فرآیندی ذهنی تصور کرد که منجر به خلق پدیده‌ای نو می‌گردد. این پدیده می‌تواند به یکی از سه شکل زیر متجلی شود: یک محصول، یک خدمت یا یک فن و روش (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲). خلاقیت پدیده‌ای است

<sup>۱</sup> Farmer

ذهنی که از کاربرد فرایندهای شناختی معمول حاصل می‌شود. بالزاک عصب‌شناسی خلاقیت را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه دست یافته که نوآوری های خلاقانه نیازمند فعالیت همزمان و ارتباط منطقی از مغز است که به طور معمول دارای ارتباطی قوی با یکدیگر نیستند. افراد بسیار خلاق از سه نظر با دیگران تفاوت دارند: ۱) از سطح بالایی از دانش تخصصی برخوردارند؛ ۲) از قدرت تفکر همگرا که به وسیله بخش پیشانی مغز میانجی‌گری می‌شود، بهره‌مند هستند (تفکر همگرا زمانی به کار می‌افتد که فقط یک راه حل صحیح وجود داشته باشد، در مقابل تفکر واگرا هنگامی وارد عمل می‌شود که بتوان به یک مسأله چندین پاسخ داد) ۳) قادرند انتقال دهنده‌های عصبی نظیر؛ نوراپی نفرین را در بخش پیشانی خود تنظیم کنند. بنابراین به نظر می‌رسد بخش پیشانی در خلاقیت نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند (امیری و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۶). خلاقیت چیزی بیش از یک خصوصیت شناختی یا شخصیتی است که ممکن است در افراد تغییر کند، بلکه فعالیتی است که در طول حیات انسان توسعه و تکامل پیدا می‌کند (امیری و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۸). تورنس معتقد است خلاقیت، احساس شکاف، اختلال یا از بین رفتن عناصر و بسط عقایدی در رابطه با مفروضات، آزمایش آنها، مقایسه نتایج، تغییر و آزمون دوباره آنها است (یلدفورد، ۲۰۱۰) وی خلاقیت را به عنوان بخشی از عقاید بدیع، یک دیدگاه متمایز، یا یک نگاه جدید به مسأله، یک گام موفق به سوی ناشناخته‌ها، شکستن قالب‌ها، باز بودن برای کسب تجربه و غیره می‌داند (کولوقلو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). گیلفورد<sup>۲</sup>، ابتکار<sup>۳</sup>، انعطاف پذیری<sup>۴</sup>، سیالی<sup>۵</sup> و بسط<sup>۶</sup> را به عنوان توانایی‌های مشمول تفکر واگرا معرفی می‌کند (گیلفورد، ۱۹۵۶). آمابیل<sup>۷</sup> عمل خلاق را عملی می‌داند که دارای دو ضابطه تازگی و ارزشمندی باشد. وی همچنین معتقد است بعضی از افراد بیشتر از دیگران مستعد تفکر خلاق می‌باشند (آمابیل، ۱۹۹۸) بعضی از صفات مهم افراد خلاق عبارت است از خودنظم‌دهی، پشتکار به هنگام رویارویی با مشکل، استقلال، تحمل شرایط و موقعیت های مبهم، و تمایل به پذیرفتن خطر (آمابیل، ۱۹۹۳) اسبورن<sup>۸</sup> مؤلفه‌های خلاقیت را به سه دسته مؤلفه های شناختی و فراشناختی، انگیزشی و شخصیتی تقسیم می‌کند. مؤلفه‌های شناختی و فراشناختی خلاقیت عبارتند از هوش، سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار، بسط، ترکیب و تخیل. مؤلفه‌های شخصیتی خلاقیت عبارتند از ویژگی های شناختی، انگیزشی، عاطفی و رفتاری. مؤلفه های انگیزشی خلاقیت عبارتند از انگیزش، علاقه و عاطفه (احدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶). کارل روگر (۱۹۵۴) بر این باور بود که باید یک چیز قابل مشاهده، محصولی از خلاقیت باید وجود داشته باشد تا به روی دادن خلاقیت پی ببریم. او همچنین معتقد بود که محصول باید یک «ساختار نو» باشد و نشان فردی را داشته باشد که آن را خلق کرده است. در یک تعریف مکمل از خلاقیت، سیدنی پارنر (۱۹۷۲) به سه S خلاقیت توجه می‌کند: حساسیت؛<sup>۹</sup> غیر مترقبه بودن<sup>۱۰</sup> و هم افزایی داشتن<sup>۱۱</sup>. در تعریف او حساسیت می‌تواند دو معنی داشته باشد. آگاهی افزایش یافته از ویژگی های عجیب زندگی (تناقضات، ناپیوستگی ها و ناهمخوانی افراد، اشیاء و ایده ها) که بخش اساسی جهانی هستند که ما در آن زندگی می‌کنیم و نیز به معنای آگاهی افزایش یافته از فرایندهایی که شامل تعاملات فردی و اجتماعی بین ما و دیگران می‌شود. غیر مترقبه بودن به عنوان داشتن خوش شانس در یافتن چیزی تعریف می‌شود. هم افزایی هم به این معناست که هر گاه بازده مجموع چند نفر از افراد ماشین

<sup>۱</sup> Yildirim,<sup>۲</sup> Kuloglu<sup>۳</sup> Guilford<sup>۴</sup> originality<sup>۵</sup> flexibility<sup>۶</sup> fluency<sup>۷</sup> extension<sup>۸</sup> Amabile<sup>۹</sup> Osborn<sup>۱۰</sup> Sensitivity<sup>۱۱</sup> Serendipity<sup>۱۲</sup> Synergy

ها و چیزها منتج به نتایجی بیش از نتایج تک تک آن ها شود، هم افزایی روی می دهد. معمولاً حساسیت بیش از دو عامل دیگر در ایجاد خلاقیت موثر است. این مورد بیشتر به شیوه ای که اشیاء هستند؛ توجه می کند و توجه به این موضوع احتمال داشتن ایده های مساعد را افزایش می دهد (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۵). خلاقیت عبارت است از حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خطاهای موجود در دانش، حدس زدن، تشکیل فرضیه هایی درباره این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش این حدس ها و فرضیه ها و احتمالاً اصلاح و آزمودن مجدد آن ها و در نهایت نتیجه گیری (هادیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۰). صاحب نظران در یک تعریف جامع خلاقیت را به عنوان یک فرایندی که با حساس شدن به مشکلات شروع می شود و سپس با جستجوی راه حل ها، پیشنهادات، آزمایش کردن و برقراری ارتباط پایان می یابد، تعریف کرده اند. فرآیند خلاقیت از پنج مرحله تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- جذب: فریفته شدن نسبت به یک موضوع است؛ ۲- الهام: همان مرحله ای که می گوئیم آهان؛ ۳- آزمایش: در این مرحله ایده به وجود آمده آزمایش می شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد است یا خیر؟؛ ۴- پالایش: ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف عملی آن اصلاح می شود؛ ۵- ارائه و فروش: مرحله ای است که اکثر خلاقیت ها را خنثی و ناکام می کند؛ باید مدیران ایده ها را خریده و یا قبول نمایند و سپس به مشتریان سازمان عرضه کنند (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۳۰).

## ۲.۲. خودرهبری

نظریه خودرهبری بر مبنای نظریه یادگیری اجتماعی باندورا (۱۹۷۷) و نظریه شناختی اجتماعی باندورا (۱۹۸۶) می باشد. خود-رهبری به عنوان یک فرایند خود تأثیری معنا شده است که با تفکرات و رفتارهای فردی شخص در ارتباط است (فورتنر و راتمن، ۲۰۱۳). در حقیقت خود رهبری فرایندی پژوهش - محور، مبتنی بر عمل، واقع بینانه و دارای رویکرد خود انگیزی و خود نفوذی می باشد (نک، مانزو هافتون، ۲۰۱۷). خودرهبری فرایندی شامل خودآگاهی، نفوذ بر درون و خودهدایتی است که برای فرد و اطرافیان او کاربرد دارد و قدرتی نیرومند است که برای افراد بینش، قدرت تفکر، مسئولیت پذیری، قابلیت اتکا و اطمینان درونی را به ارمغان می آورد. دانشجویان خودرهبر با کمک راهبردهای خودرهبری شامل خودآگاهی، خوداندیشی و خویشتن نگری می توانند رفتارهای خود را به گونه ای تغییر دهند که هر چه را برای رسیدن به هدف لازم و اجتناب ناپذیر است، درک کنند. در راهبردهای خودرهبری به ویژه بر خویشتن نگری، خوداندیشی، خودپاداش دهی و خوداصلاحی در زمان های مناسب تأکید می شود (برینانت و کازان، ۲۰۱۳). رزاسای، ۱۲ قانون را برای خودرهبری پیشنهاد می کند که تعدادی از آنها عبارتند از: ۱) تدوین اهداف برای زندگی و نه فقط برای شغل؛ ۲) تمرین احتیاط گونه و به طور مداوم؛ ۳) رهبری رفتار خود، برای به دست آوردن نتایج بزرگ؛ ۴) حصول ابتکار و نوآوری؛ ۵) داوطلب اول بودن، با شهامت، جسور، شجاع و نترس بودن؛ ۶) فروتنی و در راه کسب اعتبار حرکت کردن؛ زیرا رفتن قبل از دیگران، تنها بخشی از رهبری است؛ ۷) یادگیری تجربیات و ایده های خوب؛ ۸) همیشه یادگیرنده بودن و به آن تعصب داشتن و ۹) ارتباط با صاحب نظران و افراد باهوش و توانا تر (تاپر، ۲۰۰۹). در سطحی بالاتر و در تبیین سازمان خودتوسعه گر می توان خودرهبری را از یک سازوکار روانشناختی به سوی یک نظام نهادی و سازمانی توسعه و بالندگی سوق داد که این امر موجب نهادینه شدن فرهنگی مبتنی بر مسئولیت پذیری هر چه بیشتر افراد در فرایند توسعه و بالندگی شان شده و بدین طریق، می توان زمینه توسعه پایدار منابع و سرمایه های انسانی و برخورداری مداوم از سرمایه های انسانی چابک و رشدیابنده را فراهم نمود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۷).

<sup>۱</sup> Furtner & Rauthmann

<sup>۲</sup> Neck, Manz, Houghton

<sup>۳</sup> Bryant & Kazan

<sup>۴</sup> Rosa say

<sup>۵</sup> Topper

رهبری مفهوم جدیدی است که با تأکید بر عامل انسانی و همچنین اشاره به خود مسئولیت پذیری و خودآغازگری به تازگی به عنوان بخشی از رویکرد خودتوسعه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. تخصصی شدن مسیر پیشرفت شغلی هر فرد و نیازهای خاص آن، خودرهبری منابع انسانی را بیش از پیش الزام آور کرده است. منابع انسانی یک سازمان باید به درک درستی از رسالت خود در سازمان برسند و برای تحقق آن، خود را رهبری نمایند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). خودرهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تاثیر می‌گذارند (هاگتون و جینکرسون، ۲۰۰۷). بالاترین سطح مکانیزم‌های خودتأثیری را خودرهبری تشکیل می‌دهد. در مکانیزم خودرهبری علاوه بر این که فرد چگونگی کاهش فاصله از معیارها را تبیین می‌کند، فلسفه و چرایی انتخاب معیارها و رفتار خود را نیز می‌داند. به عبارت دیگر، فرد بر اساس یک نظام ارزشی کاملاً درونی شده که بر اساس شناخت و باور به ارزش‌ها استحکام یافته است، رفتار خود را رهبری می‌کند (ایبلی و مزاری، ۱۳۹۳: ۱۱۲). برخی صاحب نظران فرایند خود رهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی می‌دانند: استراتژی‌های رفتار محور، استراتژی‌های پاداش طبیعی، استراتژی تفکر سازنده که در زیر به شرح و تفصیل آن‌ها پرداخته شده است:

#### الف) استراتژی‌های رفتار محور:

استراتژی‌های رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر به منظور بهبود عملکرد است. راهبردهای رفتاری نه فقط بر نوع رفتارها، بلکه بر حس خودآگاهی نیز تأکید دارند. هنگامی که سفر خود رهبری انسان برای شناختن اینکه "چه کسی" هست آغاز می‌شود، به یقین به برخی رفتارهای بارز خود نیز بیشتر توجه می‌کند. شاید برخی از آنها فرد را به موفقیت رسانده و برخی دیگر نیازمند تغییر باشند. پنج راهبرد رفتاری برای تحت اختیار گرفتن اعمال عبارت است از: هدفگذاری شخصی<sup>۱</sup> خود پاداش دهی<sup>۲</sup> خود تنبیهی یا خود توبیخی<sup>۳</sup> خویش‌نگری یا خودمشاهده ای<sup>۴</sup>؛ مدیریت نشانه‌ها، مراقبت‌های فکری. در واقع، راهبردهای رفتار محور روش‌های خاصی برای شناسایی رفتارهای بی‌اثر و جایگزینی، آنها با رفتارهایی که مؤثرتر هستند از طریق فرایند خود مشاهده‌ای، خودهدف‌گذاری، خودپاداش دهی، خودتوبیخی و خودافتدایی فراهم می‌آورند (نک و هافتون، ۲۰۰۶). در راهبردهای رفتاری مانند پاداش به خود و مراقبت از عملکرد خود و هدف گذاری، رهبری بر خود بیشتر حالتی فنی و ابزاری داشته و به واقع عمق زیادی در وجود انسان ندارند، هر چند محتوای مورد استفاده در این فن‌ها از باورهای انسان سرچشمه می‌گیرند (عباسی رستمی، ۱۳۹۳).

#### ب) استراتژی‌های پاداش طبیعی<sup>۵</sup>:

پاداش طبیعی به تجربیات مثبت در ارتباط با انجام یک کار و فرایند رسیدن به آن مربوط می‌شود. انجام موفقیت‌آمیز یک کار به خودی خود، انگیزاننده است و نوعی پاداش محسوب می‌شود. افراد باید کار را به شکل یک عمل خوشایند، لذت بخش و سودمند ببینند، چرا که چنین دیدی نوعی حس توانایی، رقابت و کنترل بر خود ایجاد می‌کند و در نهایت به بهبود عملکرد می‌انجامد (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶). راهبردهای پاداش طبیعی، مشخصه‌های لذت بخشی هستند که می‌توان در برابر فعالیت‌های عادی و چالشی خود در زندگی به کار گرفت تا تکالیف زندگی به طور طبیعی، جلوه پاداش بگیرند. این استراتژی‌ها،

<sup>۱</sup> Houghton & Jinkerson

<sup>۲</sup> Behavior Focused Strategies

<sup>۳</sup> Self-goal Setting

<sup>۴</sup> Self Reward

<sup>۵</sup> Self Punishment

<sup>۶</sup> Self- observation

<sup>۷</sup> Neck & Houghton

<sup>۸</sup> Natural Reward Strategies

نشان دهنده توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های درونی آن است (نعیمی مجد و همکاران، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر، توانایی تمرکز بر وظیفه به دلیل دریافت پاداش درونی موجب افزایش احساس صلاحیت داشتن، خودکنترلی و هدف‌مداری می‌شود که آن نیز خود انگیزش فرد را در کار ارتقا می‌بخشد (هرزبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). پنج مرحله به منظور کمک در تمرکز بر پاداش طبیعی وجود دارد: ۱- شناسایی جنبه‌های مثبت، خوشایند و لذت بخش وظیفه هنگام کار کردن؛ ۲- تمرکز بر جنبه‌های مثبت وظیفه بیشتر از جنبه‌های منفی آن؛ ۳- تمایز میان پاداش‌هایی که از خود شغل جدا و آنهایی که مربوط به خود شغل هستند؛ ۴- متمرکز ساختن فکر بر پاداش‌هایی که به طور طبیعی جزئی از شغل هستند و به تبع آن افزایش رضایت شغلی؛ ۵- توسعه ندادن توانایی تمایز و تمرکز بر انگیزاننده‌های درونی طبیعی شغل، مانند مزایای ارتباطی و سلامت روان که از نتایج دروندادی ادای وظیفه هستند (مانز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲).

### ج) استراتژی‌های تفکر سازنده<sup>۳</sup>:

راهبردهای اندیشه سازنده به هدف بازسازی فرایندهای ذهنی‌ای است که تسهیل کننده الگوهای تفکر مثبت و خوش بینانه هستند، همچنین فرایندهای ذهنی‌ای که می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد فردی داشته باشد. این راهبردها شامل شناسایی و حذف باورها و مفروضات ناکارآمد، درگیر شدن در خود صحبتی مثبت و تصویرسازی ذهنی سازنده است. باورها و مفروضات ناکارآمد اغلب فرایندهای ناکارآمد در عادات فکری را نتیجه داده که می‌تواند به افسردگی، ناراحتی، و ناکارآمدی شخصی منجر شود. از طریق فرایند تغییر و تشخیص این باورهای تحریف شده، افراد می‌توانند فرایندهای اندیشه ناکارآمد را به حداقل رسانده و در فرایندهای شناختی عقلانی تر و کارسازتر درگیر شوند (عباسی رستمی، ۱۳۹۳: ۱۳۲). به طور کلی راهبردهای اندیشه سازنده بر ایجاد و تغییر الگوی اندیشه به شیوه مطلوب تمرکز می‌کند. چهار راهبرد خاص را می‌توان برای تغییر الگوی این اندیشه بکار برد: خودتحلیلی، بهبود نظام باورها، تصویر سازی ذهنی از عملکرد مثبت، خودصحبتی مثبت به منظور هموارسازی عملکرد (پروسیا و همکاران، ۱۹۹۸). بسیاری از مشکلات عملکردی افراد از تفکرات مخرب ناشی می‌شود (الیس، ۱۹۷۷). این افکار تحریف شده به طور عمده از اعتقادات ناکارآمد زیربنایی و مفروضاتی که بیشتر در موقعیت‌های استرس زا و یا مشکلات ایجاد شده‌اند، ناشی می‌شود. خود رهبری نشان می‌دهد که از طریق فرایند خودتحلیلی، باورها و مفروضات ناکارآمد، فرد را می‌توان شناسایی، کنترل و یا با مفروضات منطقی‌تر جایگزین کرد (برنز، ۱۹۸۰). از آنجایی که تفکر فرد بر رفتار او تأثیر می‌گذارد، برای سازمان‌ها سودبخش است تا تفکر پیشرفت گرا، مثبت و سازنده را تشویق کنند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). این استراتژی شامل اعتقادات و باورها، خودمصاحبتی و تصور ذهنی است.

### ۳.۲. موفقیت شغلی

کار و اشتغال در زندگی بیشتر افراد نقش کلیدی دارد، بطوریکه علاوه بر منافع مالی، فواید نهفته دیگری نیز در پی دارد. لذا موفقیت در هر شغل و حرفه‌ای، نقطه اوجی است که افراد می‌خواهند به آن برسند؛ لذا موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می‌شود. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می‌دهند (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۲). موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده‌ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت هاست در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند (کاسپر و فیشترین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). موفقیت شغلی نیز به عنوان اثرگذاری‌های

<sup>۱</sup> Herzberg

<sup>۲</sup> Manz,

<sup>۳</sup> Constructive Thought Strategies

<sup>۴</sup> Casper, and Fishecin



روانی مثبت یا برون داد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری تعریف می شود (آبله و اسپورک، ۲۰۰۹). که تفاوت بین عینی و ذهنی بودن آن در بسیاری از تحقیقات مشخص شده است. موفقیت شغلی هنگامی حاصل می شود که فرد بتواند از همه توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری کند (منفرد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۲). حس هدفمند بودن و تعلق داشتن، ایجاد فرصتی برای شرکت در اهداف مشترک و موقعیتی برای تشخیص تلاشها و دستاوردهای فرد، از دیگر پیامدهای غیر مالی اشتغال هستند (عباس نژاد و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۳). موفقیت در هر شغل و حرفه ای، نقطه اوجی است که افراد می خواهند به آن برسند. موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می شود (لی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). سازمان ها با فراهم کردن شرایط مختلف می کوشند تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی میسر نخواهد شد. بر این اساس، سازمانی که اعضای آن را کارمندانی موفق تشکیل می دهند، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده است و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است. (استامپ، ۲۰۱۴). به همین دلیل است که موفقیت شغلی یکی از مهمترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان موسسات مختلف بهداشتی، آموزشی، تجاری، اداری و ... است؛ چرا که به خوبی آگاهاند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل میشود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود (عباس نژاد و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۳-۳۴).

موفقیت در کار و تجارت به فاکتورهای گوناگونی بستگی دارد که بارزترین آن ها مشخص نمودن اهداف و دارا بودن برنامه برای دست یابی به آن ها می باشد همچنین لازمه دست یابی به موفقیت شغلی این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاده نمایند. موفقیت شغلی یکی از مهم ترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان است؛ چرا که به خوبی آگاه اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود؛ به همین سبب مسئولین سعی می کنند تا مفهوم و اجزای موفقیت کاری کارکنان خود را تشخیص داده، شرایط را برای ارتقاء و بهبود آن فراهم نموده و موانع رسیدن به آن را تقلیل یا حذف نمایند. تبدیل کردن سازمان ها به سازمان یادگیرنده یکی از راهکارهای استفاده شده است تا موفقیت کارکنان و در نتیجه موفقیت سازمان حاصل گردد (عزیزیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۴).

### ۱.۳.۲. ابعاد و مولفه های موفقیت شغلی

ویدما و ایناچه (۲۰۰۸) عامل های مادی، دانشی، ارتباطی و عاطفی را از عامل های موثر بر اشتغال می داند. نابی (۲۰۰۳) در بررسی خود که با ۳۵ مدیر انجام داد، معیارهای موفقیت شغلی را به صورت یک مدل ارائه داد. او بر این باور است که سرمایه اجتماعی بر موفقیت شغلی کارکنان اداری بیشترین اثر را داشته است. بالوت (۲۰۰۷) بر این باور است که موفقیت شغلی به متغیرهای فردی و سازمانی بستگی دارد و موفقیت شغلی فرد به عامل های انسانی، عاطفی و سازمانی ربط دارد. کارملی (۲۰۰۵) نیز سرمایه عاطفی را از متغیرهای موثر بر موفقیت شغلی دانسته و آن را ترکیبی از متغیرهای شخصیتی، انگیزشی و مهارت های ارتباطی، مانند اعتماد به نفس، صداقت، ابتکار و نفوذ، می داند. همچنین محققان، سرمایه گذاری های انسانی را به عنوان پیش-گویی کننده های قوی و بسیار پایدار در پیشرفت شغلی یافته اند (منفرد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۳).

<sup>۱</sup> Abele. and Spark.

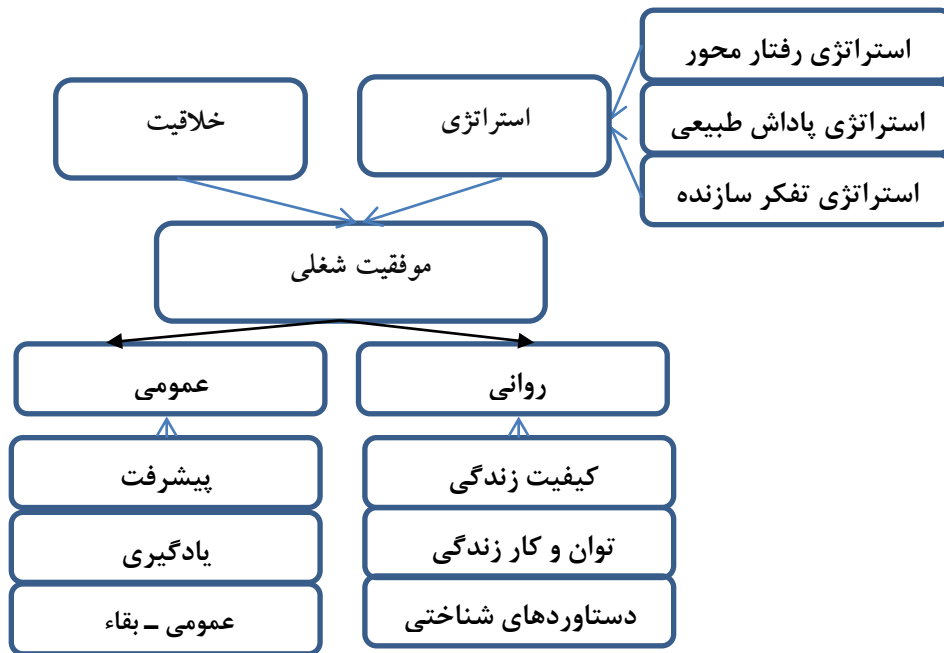
<sup>۲</sup> Li

<sup>۳</sup> Stump

موفقیت شغلی به عامل‌هایی چون شخصیت، آموزش، جنس، داشتن مشاور و ترفندهای کاری وابسته است (هسلین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). این در حالی است نگ و همکارانش (۲۰۰۵) و پاچیلیز و همکارانش (۲۰۰۸) بر این باورند که موفقیت شغلی توسط چهار گروه متغیرها شامل: سرمایه انسانی، حمایت سازمانی، ویژگی‌های اقتصادی و اجتماعی و افراد و تفاوت‌های فردی پایدار تحت تاثیر قرار می‌گیرد. خرد عمومی بر این است که ویژگی‌های شخصیتی عامل مهمی برای موفقیت شغلی است (منفرد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۴).

موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی طبقه‌بندی نمود، شامل: ۱- پیشرفت<sup>۲</sup>: بر مبنای شاخص‌هایی نظیر (قدرت، خودمختاری، کارآفرینی، کنترل خود)، ۲- یادگیری<sup>۳</sup>: کسب مهارت‌ها و توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، ۳- بقاء<sup>۴</sup>: (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، ۴- دستاوردهای شناختی: (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی)، ۵- کیفیت زندگی و توازن کار/خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۵).

#### ۴.۲. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مدل خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹)، خودرهبی بیلز (۱۹۵۹)، موفقیت شغلی راسویل (۲۰۱۴)

<sup>۱</sup> Heslin

<sup>۲</sup> advancement

<sup>۳</sup> learning

<sup>۴</sup> survival

<sup>۵</sup> quality of life

<sup>۶</sup> work-life balance

## ۳. روش تحقیق

رویکرد کلی پژوهش حاضر کمی است. این پژوهش پیمایشی - توصیفی و از نوع زمینه یابی است. جامعه آماری عمده ترین ابزار جمع آوری اطلاعات در بررسی های پیمایشی پرسشنامه است در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات و آشنایی با موضوع تحقیق و پیشینه تجربی پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده گردید. و جهت جمع آوری داده های مورد نیاز از نمونه مورد مطالعه از سه پرسشنامه پرسشنامه استاندارد خودرهبری بیلز (۱۹۵۹)، پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و پرسشنامه موفقیت شغلی راسویل (۲۰۱۴) استفاده شد. پایایی این پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد. همچنین روایی پرسشنامه ها در پژوهش های دیگر نیز مورد تأیید و روایی خوبی برخوردار بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی شهر همدان می باشد که تعداد آن ها ۴۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان - کرجسی ۳۶ نفر تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS و شاخص های آمار توصیفی مانند (جدول، فراوانی، درصد، نمودار، میانگین و انحراف معیار) و روش های آمار استنباطی در حد (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی، رگرسیون، واریانس، آماره دوربین واتسون و ...) استفاده شده است.

## ۴. یافته ها

در این بخش از بخش با استفاده از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی مناسب، داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. بررسی ارتباط میان متغیرهای مستقل و وابسته موضوع مورد مطالعه تحلیل استنباطی این قسمت می- باشد. تکنیک مورد استفاده تحلیل رگرسیونی (رگرسیون خطی ساده) نام دارد که ابتدا به تفکیک هر فرضیه متغیر مستقل و وابسته معرفی و پس از بررسی پیش شرطهای آزمون رگرسیون به بررسی رابطه بین آنها پرداخته شده است. -فرضیه اصلی: استراتژی خود رهبری بر خلاقیت با نقش میانجی موفقیت شغلی کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. چون متغیر میانجی داریم ابتدا باید تاثیر متغیر مستقل بر میانجی و بعد تاثیر متغیر میانجی بر وابسته را بسنجیم، متغیر میانجی باید با هر دو متغیر وابسته و مستقل رابطه معنادار داشته باشد.

جدول ۱- رابطه بین موفقیت شغلی با خود رهبری و خلاقیت

خلاقیت	خود رهبری	موفقیت شغلی		
۰,۹۷۲ ۰,۰۰۰	۰,۹۲۸ ۰,۰۰۰	۱	ضریب همبستگی سطح معناداری	موفقیت شغلی
۰,۸۴۸ ۰,۰۰۰	۱	۰,۹۲۸ ۰,۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معناداری	خود رهبری
۱	۰,۸۴۸ ۰,۰۰۰	۰,۹۷۲ ۰,۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معناداری	خلاقیت

در جدول بالا متغیر موفقیت شغلی به عنوان متغیر میانجی با هر دو متغیر خود رهبری و خلاقیت رابطه معنادار دارد ( $p < 0.05$ ) و این رابطه با خلاقیت قوی تر از خود رهبری می باشد.

جدول ۲- ضرایب برآورد شده تاثیر خود رهبری بر موفقیت شغلی و موفقیت شغلی بر خلاقیت

نتیجه آزمون	سطح معناداری	مقدار t	انحراف معیار	ضریب استاندارد	
معنادار	۰,۰۰۹	۲,۰۱۰	۰,۱۳۲	۰,۵۳۳	خود رهبری ← موفقیت شغلی
معنادار	۰,۰۲۸	۲,۲۹۰	۰,۱۶۸	۰,۳۸۵	خود رهبری ← خلاقیت
معنادار	۰,۰۰۵	۲,۹۷۳	۰,۲۰۵	۰,۶۰۸	موفقیت شغلی ← خلاقیت

با توجه به آنکه مقدار آماره  $t$  برای روابط بالا خارج از بازه از  $۲/۵۸$  و  $-۲/۵۸$  شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از  $۰/۵$  شده است لذا با اطمینان ۹۵ درصد این روابط معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا به این نتیجه می توان دست یافت که خود رهبری به صورت مستقیم ۶۱ درصد بر خلاقیت تاثیر دارد و به صورت غیر مستقیم با نقش متغیر موفقیت شغلی به عنوان میانجی ( $0.324 = 0.533 \times 0.608$ ) ۳۲ درصد تاثیر دارد. می توان گفت خود رهبری هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر خلاقیت تاثیر دارد و نیز موفقیت شغلی به عنوان متغیر میانجی دارد بنابراین این در کل می توان نتیجه گرفت که خود رهبری بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی موفقیت شغلی تاثیر دارد لذا پیش بینی می شود در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه فرضیه اصلی پژوهش تایید گردد.

فرضیه فرعی اول: استراتژی خود رهبری بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.

استراتژی خود رهبری بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.  $H_0$

استراتژی خود رهبری بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری ندارد.  $H_1$

جدول ۳- تاثیر خود رهبری بر خلاقیت

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضرایب رگرسیون		متغیر
			خطای استاندارد	ضریب بتا	
معنادار	۰,۰۲۸	۲,۲۹۰	۰,۱۶۸	۰,۳۸۵	خلاقیت

با توجه به آنکه مقدار آماره  $t$  برای خلاقیت خارج از بازه از  $۲/۵۸$  و  $-۲/۵۸$  شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از  $۰/۵$  شده است پس می توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت که خود رهبری بر خلاقیت تاثیر معنادار دارد با توجه به مقدار ضریب بتامی بینیم که خود رهبری ۳۸ درصد بر خلاقیت تاثیر دارد بنابراین این در کل می توان نتیجه گرفت که خود رهبری بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد لذا پیش بینی می شود در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه فرضیه اول پژوهش تایید گردد.

در جدول پایین به بررسی میزان برازش خلاقیت کارکنان در فرضیه اول می پردازیم.

جدول ۴- برازش متغیر ملاک در فرضیه اول

خلاقیت			متغیر ملاک
نتیجه	$R^2$	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
پیش بینی متوسط	۰,۵۹۸	۰,۸۴۸	خود رهبری

در جدول فوق، آماره  $R^2$  درصد تغییرات ناشی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نمایش می دهد. مقدار ضریب مذکور برابر  $۰,۵۹۸$  می باشد و هنگامی که مقادیر آن با سه مقدار  $۰,۱۹$  کیفیت پیش بینی ضعیف،  $۰,۳۳$  کیفیت پیش بینی متوسط و  $۰,۶۷$  کیفیت پیش بینی قوی مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ گویای این مطلب است که خود رهبری به میزان ۶۰ درصد و به صورت متوسط خلاقیت را به عنوان متغیر ملاک مورد برازش قرار می دهد. میزان ضریب همبستگی که اندازه ای از قدرت پیوند میان متغیرهای مستقل و وابسته را نمایش می دهد برابر  $۰,۸۴۸$  می باشد.

-فرضیه فرعی دوم: استراتژی خود رهبری بر موفقیت شغلی کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.

استراتژی خود رهبری بر موفقیت شغلی کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.  $H_0$   
 استراتژی خود رهبری بر موفقیت شغلی کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری ندارد.  $H_1$

جدول ۵- تاثیر خود رهبری بر موفقیت شغلی

متغیر	ضرایب رگرسیون		آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	ضریب بتا	خطای استاندارد			
موفقیت شغلی	۰,۵۳۳	۰,۱۳۲	۲,۰۱۰	۰,۰۰۹	معنادار

با توجه به آنکه مقدار آماره t برای موفقیت شغلی خارج از بازه از ۲/۵۸ و ۲/۵۸- شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است پس می توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت که خود رهبری بر موفقیت شغلی تاثیر معنادار دارد با توجه به مقدار ضریب بتای بینیم که خود رهبری ۵۳ درصد بر موفقیت شغلی تاثیر دارد بنابر این در کل می توان نتیجه گرفت که خود رهبری بر موفقیت شغلی کارکنان تاثیر دارد لذا پیش بینی می شود در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه فرضیه دوم پژوهش تایید گردد.

در جدول پایین به بررسی میزان برازش موفقیت شغلی کارکنان در فرضیه دوم می پردازیم.

جدول ۶- برازش متغیر ملاک در فرضیه دوم

متغیر ملاک	موفقیت شغلی		
	ضریب همبستگی	$R^2$	نتیجه
متغیر پیش بین	۰,۹۲۸	۰,۶۷	پیش بینی قوی
خود رهبری			

در جدول فوق، آماره  $R^2$  درصد تغییرات ناشی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نمایش می دهد. مقدار ضریب مذکور برابر ۰,۶۷ می باشد و هنگامی که مقادیر آن با سه مقدار ۰,۱۹، کیفیت پیش بینی ضعیف، ۰,۳۳، کیفیت پیش بینی متوسط و ۰,۶۷، کیفیت پیش بینی قوی مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ گویای این مطلب است که خود رهبری به میزان ۶۷ درصد و به صورت قوی موفقیت شغلی را به عنوان متغیر ملاک مورد برازش قرار می دهد. میزان ضریب همبستگی که اندازه ای از قدرت پیوند میان متغیرهای مستقل و وابسته را نمایش می دهد برابر ۰,۹۲۸ می باشد.

فرضیه فرعی سوم: استراتژی موفقیت شغلی بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.

موفقیت شغلی بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری دارد.  $H_0$

موفقیت شغلی بر خلاقیت کارکنان شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان تاثیر معناداری ندارد.  $H_1$

جدول ۷- تاثیر موفقیت شغلی بر خلاقیت

متغیر	ضرایب رگرسیون		آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	ضریب بتا	خطای استاندارد			
خلاقیت	۰,۶۰۸	۰,۲۰۵	۲,۹۷۳	۰,۰۰۵	معنادار

با توجه به آنکه مقدار آماره t برای خلاقیت خارج از بازه از ۲/۵۸ و ۲/۵۸- شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است پس می توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت که موفقیت شغلی بر خلاقیت تاثیر معنادار دارد با توجه به مقدار ضریب بتا می بینیم که خود رهبری ۶۱ درصد بر خلاقیت تاثیر دارد بنابر این در کل می توان نتیجه گرفت که موفقیت شغلی بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد لذا پیش بینی می شود در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه فرضیه سوم پژوهش تایید گردد.

در جدول پایین به بررسی میزان برازش خلاقیت کارکنان در فرضیه سوم می پردازیم.

جدول ۸- برازش متغیر ملاک در فرضیه سوم

متغیر پیش بین	خلاقیت		متغیر ملاک
	نتیجه	$R^2$	ضریب همبستگی
موفقیت شغلی	پیش بینی متوسط	۰,۴۸	۰,۹۷۲

در جدول فوق، آماره  $R^2$  درصد تغییرات ناشی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نمایش می دهد. مقدار ضریب مذکور برابر ۰,۴۸ می باشد و هنگامی که مقادیر آن با سه مقدار ۰,۱۹، کیفیت پیش بینی ضعیف، ۰,۳۳، کیفیت پیش بینی متوسط و ۰,۶۷، کیفیت پیش بینی متوسط مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ گویای این مطلب است که موفقیت شغلی به میزان ۴۸ درصد و به صورت متوسط خلاقیت را به عنوان متغیر ملاک مورد برازش قرار می دهد. میزان ضریب همبستگی که اندازه ای از قدرت پیوند میان متغیرهای مستقل و وابسته را نمایش می دهد برابر ۰,۹۷۲ می باشد.

-فرضیه فرعی چهارم: در تاثیر استراتژی خود رهبری بر خلاقیت کارکنان، موفقیت شغلی نقش میانجی دارد. با توجه به تایید هر سه فرضیه قبلی می توان میزان اثر غیر مستقیم خود رهبری بر خلاقیت کارکنان و همچنین معناداری آن را محاسبه کرد. اثر غیر مستقیم با فرمول زیر محاسبه می شود که در این فرمول  $a$  اثر متغیر مستقل بر میانجی و  $b$  اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{\text{indirect}} = a \times b = 0.533 \times 0.608 = 0.324 \quad (۱)$$

با توجه به مقدار  $B_{\text{indirect}}$  می توان گفت که متغیر خود رهبری ۳۲ درصد بر خلاقیت کارکنان به صورت غیر مستقیم (با میانجی گری موفقیت شغلی) تاثیر دارد.

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیر مستقیم می توان با استفاده از آزمون سوبل که باید دستی محاسبه شود معناداری اثر غیر مستقیم را نیز محاسبه می کنیم:

$$t - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{a^2 \times sa^2 + b^2 \times sb^2}} \quad (۲)$$

$$= \frac{0.133 \times 0.608}{\sqrt{(0.533)^2 \times 0.132 + (0.608)^2 \times 0.205}} = 2.370$$

در فرمول بالا  $a$  اثر متغیر مستقل بر میانجی و  $b$  اثر متغیر میانجی بر وابسته است و  $sa$  میزان خطای استاندارد اثر متغیر مستقل بر میانجی و  $sb$  میزان خطای استاندارد اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

با توجه به اینکه مقدار  $t$ -value از ۱,۹۶ بیشتر می باشد می توان گفت اثر غیر مستقیم خود رهبری بر خلاقیت کارکنان معنادار می باشد و موفقیت شغلی نقش میانجی دارد.

### نتیجه گیری

خلاقیت و سبک رهبری دو پایه اصلی یک سازمان را تشکیل می دهند و برای به وجود آمدن یک سازمان هر دو باید وجود داشته باشند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه خلاقیت قسمت مهم زندگی سازمانی را تشکیل می دهد، زیرا تغییرات سریع همه جانبه جهان آنچنان محیط فعالیت سازمانها را دگرگون کرده است که سازمانها و مدیران آنها برای سازگاری با تغییرات و تحولات جهانی مجبورند راههای نویی برای اقدامات خود بیابند. از طرفی دیگر موفقیت شغلی یکی از مهمترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان موسسات مختلف بهداشتی، آموزشی، تجاری، اداری و... است؛ چرا که به خوبی آگاهند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها گویای این مطلب است که خود رهبری به میزان ۶۰ درصد و به صورت متوسط خلاقیت را به عنوان متغیر ملاک مورد برازش قرار می دهد. میزان ضریب همبستگی که اندازه ای از قدرت پیوند میان متغیرهای مستقل و وابسته را نمایش می دهد برابر ۰,۸۴۸ می باشد. نتایج این پژوهش با امیریلیر (۱۳۹۵)، عین علی و همکاران (۱۳۹۴)، آقابابایی و همکاران، هویدا و همکاران (۱۳۹۰) و هافتون (۲۰۰۸) و مجددمگیرکونی (۲۰۱۸) همسو می باشد. در این پژوهش ها استراتژی های خودرهبری با خلاقیت همبستگی معناداری داشته و به کارگیری استراتژی خودرهبری، خلاقیت افراد را افزایش داده است. در بیشتر این پژوهش ها استراتژی تفکر سازنده بیشترین تاثیر را داشته است. همچنین نتایج این پژوهش با پژوهش های مجددمگیرکونی (۲۰۱۸) و همسو می باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین راهبرد های خودرهبری و خودکارآمدی و موفقیت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. از نتایج پژوهش استنباط می شود که استراتژی خودرهبری با استفاده از خودشناسی بهتر کارکنان از خود، فرصت های خلاقیت و نوآوری در کارکنان زاینده می شود. خودرهبری فرآیندی است که طی آن فرد به سطحی از رهبری و عملکرد هوشمندانه رسیده که می تواند در ابتدا رفتار خود را کنترل نماید. سپس می تواند آن را بهبود و توسعه ببخشد و به همین دلیل است که خودرهبری نقش اصلی و حیاتی را در ایجاد خلاقیت ایفا می نماید. از طرفی دیگر خود رهبری را می توان یکی از بهترین درجه های بلوغ در بزرگسالی هم دانست. نظریه ی خود رهبری تنها به بهبود رفتارهای شخص محدود نمی شود؛ بلکه اثربخشی وی را نیز بهبود می بخشد. در نهایت این فرد می تواند با توجه به تغییر و تحول هایی که در محیط بیرونی رخ می دهد، انعطاف مناسبی از خود نشان دهد، خود را با محیط پیرامون وفق دهد و به این ترتیب در جهت رشد فردی و سازمانی قدم بردارد و به موفقیت شغلی دست یابد. فرد خودرهبر، دارای ارتباطات گسترده و مثبتی است. این فرد با طیف وسیعی از انسان ها، خصوصاً در حیطه ی کاری خود در ارتباط است. این مسئله باعث می شود تا در فعالیتهای تیمی و تصمیم های گروهی بتواند به خوبی عمل کند و نتیجه ی مطلوبی را کسب نماید. فرد خودرهبر کاری را در میانه آن رها نمی کند و نتیجه ی آن را حاصل تلاش و پشتکار خود می داند. افراد خودرهبر در کنار فعالیت گروهی، به تنهایی نیز نقش موثری در پیش برد اهداف سازمانی ایفا می کنند که باعث موفقیت شغلی آن ها می گردد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد خلاقیت بیشتر از ۱/۹۶ شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است پس می توان گفت که خود رهبری بر خلاقیت تاثیر معنادار دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش های امیریلیر (۱۳۹۵)، عین علی و همکاران (۱۳۹۴)، آقابابایی و همکاران، هویدا و همکاران (۱۳۹۰) و هافتون (۲۰۰۸) همسو می باشد. در پژوهش های مذکور نشان داده شده است که فرزادی از خلاقیت بیشتری برخوردارند، رفتار های خودرهبری بیشتری دارند و عملکرد مناسب تری را از خود نشان داده اند. نتایج پژوهش را اینگونه می توان استنباط کرد که افرادی خلاقیت بیشتری از خود نشان داده اند، کارها و فعالیت های آن ها بر اساس یک هدفمندی و برنامه ریزی خاص بوده است. از طرفی دیگر خودرهبری با خود هدفگذاری و خودپاداش دهی بر ایجاد رفتار های هدفمند و انگیزشی افراد را به سمت برنامه ریزی صحیح و خلاقانه سوق می دهد. با توجه به اینکه خودپاداش دهی اشتیاق و انگیزه کارکنان را افزایش می دهد؛ در نتیجه کارکنان مشتاق دارای عملکرد خلاق بیشتری می شود.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که موفقیت شغلی بیشتر از ۱/۹۶ شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است پس می توان گفت که خود رهبری بر موفقیت شغلی تاثیر معنادار دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش های واعظی و همکاران (۱۳۹۴) و مجددمگیرکونی (۲۰۱۸) همسو می باشد. در این پژوهش ها نشان داده شده است که میان استراتژی های خودرهبری و عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر افرادی که از استراتژی های خودرهبری استفاده کرده اند موفقیت شغلی بیشتری از خود نشان داده اند. نتایج پژوهش را اینگونه می توان تعبیر نمود که استراتژی خودپاداش دهی در کارکنان باعث رضایت و اشتیاق بیشتر کارکنان شده است. کارکنان با تقویت شاخص هایی همچون اهداف سازمانی امیدبخش، چشم اندازی مثبت در سازمان، مسئولیت های محوله را با مسئولیت پذیری

بیشتر و کیفیت بهتر انجام می‌دهند. در نتیجه همین امر، موجب موفقیت شغلی آن‌ها می‌شود. از طرفی دیگر تصور ذهنی مثبت به کارکنان کمک می‌کند تا افق بهتری از سازمان و عملکرد خود در ذهنشان مصور شود که این امر موجب اثربخشی و کارایی و در نتیجه موفقیت شغلی کارکنان می‌شود. از نیروی خود مصاحبتی نیز نباید غافل بود. کارکنان با تکرار جنبه‌های مثبت کار و همچنین افق روشن و چشم انداز خوبی که در ذهن دارند، باعث می‌شود که وظایف محوله را بهتر انجام دهند و در نتیجه به موفقیت شغلی دست یابند.

در رهیافتی دیگر تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که موفقیت شغلی بیشتر از ۱/۹۶ شده است و همچنین سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است پس می‌توان گفت که موفقیت شغلی بر خلاقیت تاثیر معنادار دارد. نتایج پژوهش را اینگونه می‌توان تعبیر کرد که وقتی فردی احساس موفقیت دارد، به خوبی می‌داند که بر موانع و شکست‌ها غلبه خواهد کرد. پس به دنبال راه‌های حل مشکل و مسائل شناسایی شده می‌رود. در این مسیر از گام برداشتن در راه‌هایی که تاکنون، دیگران آن را امتحان نکرده‌اند نمی‌هراسد، چون اعتماد به نفس بالایی دارد و مطمئن است راه غلبه بر آن را حتماً می‌یابد. بنابراین راه‌های جدید برای حل مساله و یا تصمیم‌گیری در پیش می‌گیرد که این خود باعث خلاقیت کارکنان می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم خودرهبری بر خلاقیت کارکنان معنادار می‌باشد و موفقیت شغلی نقش میانجی دارد. نتایج پژوهش حاضر را اینگونه می‌توان تفسیر کرد که موفقیت شغلی تعاریف متفاوتی دارد. بعضی افراد موفقیت شغلی را بهبود وضعیت مالی و بعضی دیگر دستیابی به مراتب اجتماعی می‌دانند. اما بدون شک چنین دستاوردهایی رضایت حقیقی فرد را به دنبال نخواهد داشت. بعضی افراد موفقیت شغلی را به کارگیری ایده‌های نو و خلاقانه در کارشان تعریف می‌کنند. پس به کارگیری استراتژی‌های خودرهبری همچون استراتژی خودپاداش دهی و استراتژی تفکر سازنده، شرط لازم و کافی برای موفقیت شغلی است. از طرفی دیگر استراتژی‌های خودرهبری نیز زمینه لازم برای خلاقیت را فراهم می‌نماید.

## منابع

- احدی، مریم، رضایی، نورمحمد، دلاور، علی، پادروند، نادر. (۱۳۹۲). آموزش خلاقیت به دانش آموزان و تأثیر آن بر افزایش سطح مؤلفه‌های سیالی، ابتکار، انعطاف، بسط. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۳(۱): ۱۸-۱.
- احمدی، علی اکبر، ملک آورزمان، علیرضا، شیخ‌لر، مهدی، (۱۳۹۶) بررسی تاثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی)، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۸، صص ۱۱-۲۲.
- اعظمی، امیر، خواجه نیان، داتیس، الله تولایی، روح. (۱۳۸۷). خلاقیت و راه‌های پرورش آن. فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۵(۱۶): ۸۰-۶۳.
- امیری، شعله، اسعدی، سمانه (۱۳۸۶)، روند تحولی خلاقیت در کودکان، تازه‌های علوم شناختی، سال نهم، صص ۲۶-۳۲.
- امیریلر، وحید، (۱۳۹۵)، مقایسه استراتژی خود رهبری کردن و خلاقیت دانش آموزان مقطع متوسطه (دوره دوم) مدارس عادی و استعدادهای درخشان شهر اردبیل، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، <https://civilica.com/doc/549567>.



تورنس، ل. پ (۱۳۷۲) استعدادها و مهارت های خلاقیت و راه های آزمون و پرورش آن. ترجمه حسن قاسم زاده چاپ سوم. تهران: نشر دنیای نو.

زمانزاده وحید، اعظمی آغداش صابر، ولیزاده لیلا، اصغری الناز (۱۳۹۳). موفقیت کاری در حرفه های علوم پزشکی، ۲(۲): ۸۳-۷۵.

سعیدی، پرویز (۱۳۸۹)، بررسی دیدگاه مدیران درباره عوامل فردی، گروهی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۱(۲): ۹-۲۲.

سیدنقوی، میرعلی، کاهه، مریم. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۶): ۱-۲۸.

طالقانی، غلامرضا، محمدی، مصطفی (۱۳۹۴) تکنیکهای خلاقیت و نوآوری در نظام پیشنهادها، دوازدهمین همایش و ششمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها، ۷-۱.

عباس نژاد، طیه، بحری، شیما، بانسی، عبادالله. (۱۳۹۸). شناسایی مزیت ها و چالش های ادامه تحصیل و بررسی تاثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱(۱): ۵۲-۳۱.

عباسی رستمی، نجیبه (۱۳۹۳)، مروری بر نظریه خود رهبری (مفاهیم، استراتژیها و عوامل مؤثر بر خود رهبری)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، مقاله ۶، شماره ۳۴، صص ۱۴۰-۱۲۳.

عزیزیان مجتبی، پذیرش جواد، نادری فرشاد، (۱۳۹۹) پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۲۲-۱۱۳.

کاظمی، علیرضا، شکیب، علیرضا (۱۳۹۳) بررسی عوامل تأثیر گذار در ایجاد نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی تحقیق موردی: شرکت هپکو.

ملاحسینی، علی، برخوردار، بابک (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین مهارتهای خودمدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمانهای استان کرمان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه مدیریتی» سال هفتم، شماره ۱ بیست و هفتم، ۱۱۲-۹۷.

منفرد، نودر، رجب بیگی، مجتبی، یاسمی، مهران. (۱۳۹۴). عامل های مؤثر بر موفقیت شغلی دانش آموختگان رشته های شیلاتی موسسه آموزش عالی علمی کاربردی جهاد کشاورزی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۷(۳۳): ۱۲۱-۱۱۱.

مهاجران بهناز، دیو بند افشین. (۱۳۹۶) تحلیل رابطه سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با خلاقیت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۲ (۲): ۱۳۷-۱۴۸.

میرکمالی، سید محمد، خباره، کبری، مزاری، ابراهیم، رومیانی، یونس (۱۳۹۴)، مطالعه نقش واسطه ای سرمایه های انسانی در رابطه خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس، دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، سال اول، شماره ۱.

نعیمی مجد آرزو، آراسته حمیدرضا، قلی قورچیان نادر، محمدخانی کامران. تحلیل استراتژی های خودرهبری دانشجویان. آموزش عالی ایران. ۱۳۹۷؛ ۱۰ (۲): ۶۷-۸۷.

هادیان، مهدی، مروی نام، محمد رضا. (۱۳۹۵). بررسی میزان تأثیرپذیری متقابل خلاقیت و ارزیابی های آموزشی ( مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه هوایی شهید ستاری) (فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی)، ۶(۴): ۲۰۳-۱۸۷.

هویدا رضا، سیادت علی، آقابابایی راضیه، رحیمی حمید(ب) ۱۳۹۰ بررسی رابطه بین راهبردهای رفتارمحور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران. پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت (مطالعات تربیتی و روان شناسی مشهد)، ۱۱(۱): ۱۴۲-۱۲۷.

Abele, A. and Spark, D. (2009). The Longitudinal impact of self- efficacy and career goals on objective and subjective career success 74- journal of Vocational Behavior, 53-6۲.

Amabile, T. (1998). How to Kill Creativity. Harvard Business Review, 76(5):77-8۷.

Bryant, A. and A. L. Kazan (2013). Self-Leadership: How to Become a More Successful, Efficient, and Effective Leader from the Inside Out, McGraw-Hill Education.

Casper, E. S. and Fishecin, S. (2002). Job satisfaction and job success as moderators of the selfesteem of people with mental illnesses. Psychiatry Rehabilj, 26 (1): 33-4۲.

Denhardt, R. B. (1996). Developing interpersonal skills. In J. L. Perry (Ed). Hand book of public administration. San iron Cisco/ CA: Jossey- Bass.

Ellis, A. (1977). The Basic Clinical Theory of Rational-Emotive Therapy. New York: Springer.

Farmer, S. M. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. Academy of Management Journal. 46 (5), 618-6۳۰.

Furtner, M. R., Hiller, L.N., Martini, M., Sachse, P. (2012). Self-leadership, motivation to lead, trans-formational leadership and superleadership: A key to organizational success in the 21st century. International Journal of Business and Management Tomorrow. 2(7), 1-8.

Guilford, J. P. (1956). Structure of intellect. Psychological Bulletin, 14, 469-4۷۹.

Herzberg, F. (2003). The motivation to work. New Brunswick NJ: Transaction Publishers.

Heslin, P. (2003). Sources of Career Success. Available on the [http://www.hrpao.org/Knoeledge\\_](http://www.hrpao.org/Knoeledge_)

Houghton, J. D., & Jinkerson, D. L. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination. Journal of Business and Psychology, 22, 45-5۳

Houghton, J.D. & Yoho, S.K. (۲۰۰۵). "Toward a Contingency Model of Leadership and sychological Empowerment : When Should Self-Leadership Be Encouraged?", Journal of Leadership and Organizational Studies, ۲۰۰۵, Volume ۱۱, Number ۴, ۶۵-۸۳.

Houghton, J.D. (2008). Self-Leadership: A process for entrepreneurial success. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(4), 105-1۲۰.

- Jacob, B., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B. & Rosen, R. (2016). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC Public Schools, NBER Working.
- Katz, d. & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. (2nd Ed). Hoboken, N.: Willey & Sons, Inc.
- Kuloglu , N., Asasoglu, A. O. (2010). Indirect expression as an approach to improving creativity in design Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1674–1686.
- Li Z. K., You L. M., Lin H. S. & Chan S. W. (2014). The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version, *Journal Advanced Nurse*, 70(5), 194-203.
- Manz, C. (1992). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (1999). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (Second edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 1.
- Manz, C. C. & Sims, H. P., Jr. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 270-295.
- Neck, Christopher P. Manz, Charles C. Houghton, Jeffery D. (2017). *Self- Leadership: the definitive guide to personal excellence*. 1th ed. Thousand Oaks: Sage Publications Inc. 2455 Teller Road. Thousand Oaks, California 91320.
- Norris, SH. E. (2008). "An Examination of Self-Leadership", *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 1 Iss. 2, 43-61.
- Prussia, G. E.; Anderson, J. S. & Manz, C. C. (1997). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-38.
- Ross, S. (2013). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development* .33(4): 299-323.
- Stump, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal Vocational Behavior*, 85(2), 180-190.
- Topper, E. F. (2009). What is new in libraries self-leadership: road to personal excellence. *New Library World*. 110(11,2), 561-563.

Yildirim , A. (2010). Creativity in early childhood education program. Procedia Social and Behavioral Sciences 9,(12). 1565-1561.