

بررسی تاثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی (آموزش و پرورش شهرستان مهر)

سیده فاطمه موسوی^۱، عادل کولک^۲

کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، گرایش استراتژیک، موسسه آموزش عالی پارس مهر

دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد کرمان، کرمان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

Investigating the Impact of Creative Employee Self -efficacy on Innovative Behavior of Organizational Entrepreneurship (Mehr County Education)

Seyyede Fatemeh Mousavi¹, Adel koulak²

MSc in Human Resources Management, Strategic Trend, Pars Mehr Institute of Higher Education

PhD in Government Management, Kerman Azad University, Kerman, Iran

Received: (24/05/2022)

Accepted: (29/06/2022)

Abstract:

Managers of organizations have found that their most important assets are the integrity of integrity, which is an important factor in their success and progress, and that no one will achieve all its desired goals. Given the importance of human resources in the pursuit of organizations' goals aimed at examining the impact of employees' creative self -efficacy on innovative behavior with the intermediary role of entrepreneurship. The use of sampling made by the Morgan table is 225 people as sample. The assessment of this research has been the standard job self -efficacy questionnaire (Sarji, 2), innovative behaviors (Hang et al.), Entrepreneurship (Hugs & Morgan, 2007). The apparent validity of the questionnaire was confirmed and their reliability was obtained by the Cronbach's alpha coefficient for three variables above 0.7. The final questionnaire was given to the statistical sample members in a simple random way. After collecting the questionnaires, due to the abnormalities, the research data were investigated using Smart Pls 3 software. The results of the analysis showed that the creative self -efficacy of employees did not affect the innovative behavior of Mehr city education staff. Employees' creative self -efficacy affects the entrepreneurship of Mehr city education staff. Entrepreneurship has an impact on the innovative behavior of Mehr city education staff.

Keywords:

Employees' creative self -efficacy, innovative behavior, employee entrepreneurship, seal education

چکیده

مدیران سازمان‌ها دریافته‌اند که مهم‌ترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت آن‌ها به شمار می‌رود و هیچ سازمانی بدون آن نخواهد توانست به تمام اهداف موردنظر خود دست یابد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در پیش برد اهداف سازمان‌ها پژوهش پیش رو با هدف بررسی تاثیر خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی کارآفرینی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش ۵۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش در نظر گرفته شده‌اند که با استفاده از نمونه‌گیری که به واسطه جدول مورگان انجام شده است ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. ابزار سنجش این پژوهش پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی شغلی (سارجی، ۲۰۱۵)، رفتارهای نوآورانه (هانگ و همکاران ۱۳۹۲)، کارآفرینی (هاگس و مورگان، ۲۰۰۷) بوده است. روایی ظاهری پرسشنامه تأیید شد و پایایی آن‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ برای سه متغیر بالای ۰/۷ به دست آمد. پرسشنامه‌ی نهایی به روش تصادفی ساده در دسترس، در اختیار اعضای نمونه آماری قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، با توجه به غیر نرمال بودن، داده‌های پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS 3 مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل نشان داد که خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر ندارد. خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر کارآفرینی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد. کارآفرینی بر رفتار نوآورانه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: خودکارآمدی خلاقانه کارکنان، رفتار نوآورانه، کارآفرینی کارمندان، آموزش و پرورش مهر

مقدمه

عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان‌های مختلف برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با تغییر و تحولات پرشتاب و بی سابقه هماهنگ کرده و به موازات تغییرات سخت افزاری و نرم افزاری، نیروی انسانی خود را نیز به روز کرده تا بتوانند پاسخگوی خواسته‌های جامعه و به ویژه مخاطبان و مشتریان خود باشند. در این راستا، نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان می‌دانند (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۸). از مهم‌ترین نیازهای عصر حاضر تربیت افرادی است که بتوانند در عرصه‌های مختلف جامعه حضوری فعال و منطقی داشته باشند. دانشمندان بسیاری در مورد این موضوع خودکارآمدی شغلی اظهار عقیده کرده‌اند از جمله آلبرت بندورا بیان می‌کند که خودکارآمدی آلبرت بندورا مفهوم خودکارآمدی را به عنوان بخشی از نظریه مهم یادگیری اجتماعی، گسترش داده است (ردموند، ۲۰۱۴). خودکارآمدی به "قضاوت فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف یا کار" گفته می‌شود (سیف، ۱۳۹۲) باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که افراد برای فعالیت‌های خود انرژی صرف کرده و تا چه میزان در برابر موانع خودکارآمدی که عامل مهمی در نظام سازنده‌ی شایستگی انسان است مقاومت می‌کنند. در واقع ایجاد خودکارآمدی در افراد منجر به ایجاد عملکرد مؤثر، که هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است می‌شود (شیخی و همکاران، ۱۳۹۹). خودکارآمدی مسیر شغلی به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (احمدی، ۲۰۰۷). خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود، همچنین بندورا خودکارآمدی را به عنوان یک میانجی مهم در راه اندازی، کسب و نگهداری ابراز یک توانایی توصیف کرده است. افراد دارای خودکارآمدی بالا معمولاً در چهار حوزه عملکرد یعنی انتخاب اهداف، تلاش و پشتکار، میزان بازبینی یادگیری و عملکرد، واکنش در مقابل شکست و ناکامی عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند؛ به عبارتی خودکارآمدی همراه با خلاقیت نام دارد (بندورا، ۲۰۱۰). وی در نظریه خود تصویری از رفتار انسان را ترسیم می‌کند؛ که مهم‌ترین عنصر آن خودکارآمدی است و در تعریف خودکارآمدی می‌گوید: خودکارآمدی درجه‌ای از احساس تسلط فرد درباره توانایی انجام عملکردهای موردنظر است. باور انسان نسبت به ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود، عامل تعیین کننده‌ای در بهداشت روان و موفقیت او در عرصه‌های مختلف زندگی همچون شغل است (لانگ و همکاران، ۲۰۰۷). بی تردید کارآفرینی نقشی اساسی در رسیدن به توسعه اقتصادی، سرمایه گذاری و افزایش درآمد دارد و بر این اساس مدیران و کارآفرینان نقش اصلی در این عرصه را بازی می‌کنند (جلالی و حیدری، ۱۳۹۹). با توجه به اهمیت نقش خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه به واسطه کارآفرینی در محیط کار ضرورت انجام این پژوهش در آموزش و پرورش شهرستان مهر لازم بنظر می‌رسد.

پیشینه پژوهش

-پیشینه داخلی

من اکرادلو و همکاران (۱۴۰۰) بیان کرده‌اند که این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر جو نوآوری و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگر خودکارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی اداره کل فناوری اطلاعات سازمان امور مالیاتی انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و از نرم افزار SmartPLS استفاده شده است. همه فرضیه‌ها به غیر از فرضیه‌هایی که مربوط به اعتماد و خودکارآمدی خلاقانه بودند، تأیید شدند. همچنین با به کارگیری سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا و نیز هویت بخشی به کارکنان می‌توان جو نوآوری در سازمان ایجاد نمود و بدین ترتیب شاخص‌های خلاقیت کارکنان ارتقاء خواهد یافت.

جلالی و حیدری فر (۱۳۹۹) به بررسی "تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه: نقش رهبری کارآفرینی" پرداخته و بیان کرده‌اند پژوهش حاضر نیز به تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه: نقش رهبری کارآفرینی می‌پردازد. این تحقیق به لحاظ روش‌شناسی کیفی، به لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت؛ (توصیفی تحلیلی) می‌باشد. نتایج پژوهش‌های

1 Redmond

2 Ahmadi

3 Long & et al

مختلفی نشان دادند که رهبران جدید می‌توانند خلاقیت پیروان خود را تحریک کنند. به منظور ارائه شواهد قوی در زمینه تأثیر سبک رهبری بر خلاقیت، در این مقاله به بررسی نظام مند مطالعات تجربی منتشر شده در این زمینه پرداخته شده است. پس رهبران می‌توانند از این اطلاعات برای افزایش خلاقیت کارکنان، در جهت افزایش نوآوری در سازمان و بهبود فرایندهای سازمانی استفاده کنند، به عنوان مثال با افزایش خودکارآمدی کارکنان از طریق افزایش مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها، بازخورد دادن و شکوفایی سرمایه‌های روانی کارکنان (نظیر اعتماد به نفس، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری) می‌توان به این هدف دست یافت. اله یار (۱۳۹۹) به بررسی "نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند" پرداخته و بیان کرده‌اند که مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد شاخص‌های برازش در حد مطلوب قرار دارد این امر نشان دهنده برازش مناسب مدل نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند است. همچنین بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد. بین خلاقیت کارکنان و کارآفرینی کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند رابطه وجود دارد.

پیشینه خارجی

اریک باید و همکاران^۴ (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند که ورزش‌کاران به دلایل بسیاری به کارآفرینیان تبدیل می‌شوند. با این حال، پژوهشگران اخیراً شروع به جلب توجه ورزش‌کاران از دیدگاه کارآفرینی کرده‌اند. آنالیز کدگذاری متن و مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که ورزش‌کاران اغلب با هم پوشانی قابل توجهی از نقش‌های هویت خود به‌عنوان کارآفرین و ورزشکار درک می‌کنند. این ترکیب به نوبه خود بر شکل‌گیری یک نقش هویت کارآفرینی تازه تأسیس تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها در چندین زمینه برای نظریه کارآفرینی و عمل برای کمک به ورزش‌کاران در گذر از ورزش به کارآفرینی مورد استفاده قرار می‌گیرند. استیون و همکاران^۵ (۲۰۲۱) به بررسی این مطالعه با تأکید بر نیاز به قوت بخشیدن به مفهوم و هدف برای نسل جوان کارمندان و احیای ماهیت مهمان‌نوازی، نقش دارد. در این راستا، این مطالعه مدلی را پیشنهاد می‌کند که نشان می‌دهد چگونه رهبری معنوی و هوش هیجانی به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق رفاه معنوی به خودکارآمدی و رفتارهای فراگیر مشتری محور مرتبط هستند. فرضیات تحقیق با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از سوی کارمندان هتل ۲۳۸ و ۵۳ ناظر مورد آزمایش قرار گرفت و از طریق برآوردهای غیر خطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی و هوش هیجانی در ارتباط با رفاه معنوی، رفتارهای خلاقانه، و خودکارآمدی در ارتباط هستند.

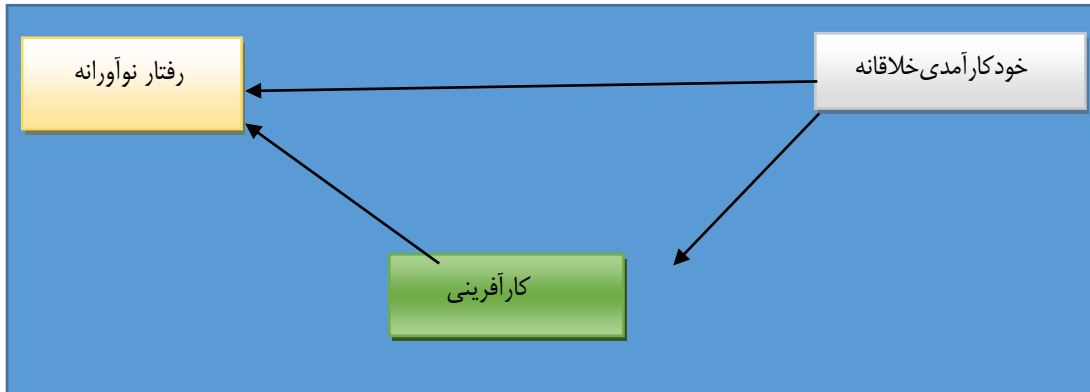
فرضیه‌های پژوهش

۱. خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.
۲. خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر کارآفرینی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.
۳. کارآفرینی بر رفتار نوآورانه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.

⁴ Eric Boy & et al

⁵ Steven & et al

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۸)

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. ابزارهای مورد استفاده در این پرسشنامه استاندارد است که از روایی و پایایی لازم برخوردار است که به شرح زیر در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
خودکارآمدی خلاقانه	۰,۷۷۸
رفتار نوآورانه	۰,۸۰۱
کارآفرینی	۰,۹۰۶

با توجه به اینکه میزان آلفای کرونباخ گویه های پژوهش تایید شده است در نتیجه می توان گفت پرسشنامه این پژوهش از روایی و پایایی لازم برخوردار است.

یافته های پژوهش

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری استنباطی و روش‌های آماری توصیفی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی استفاده شده است. روش‌های آماری استنباطی مورد استفاده نیز در زیر به اختصار توضیح داده شده‌اند. در این تحقیق برای تحلیل اولیه داده‌ها از smart p13.28 و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از مدل رگرسیون خطی استفاده شده است.

آمار توصیفی

جدول ۲. آمار توصیفی

نمونه	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	زن	۱۲۷	۵۶.۴	۵۶.۴
	مرد	۹۸	۴۳.۶	۱۰۰.۰
سطح تحصیلات	کاردانی-کارشناسی	۱۱۸	۵۲.۴	۵۲.۴
	کارشناسی-کارشناسی ارشد	۱۰۳	۴۵.۸	۹۸.۲
	کارشناسی ارشد-دکتری	۴	۱.۸	۱۰۰.۰

آزمون نرمال بودن داده‌ها

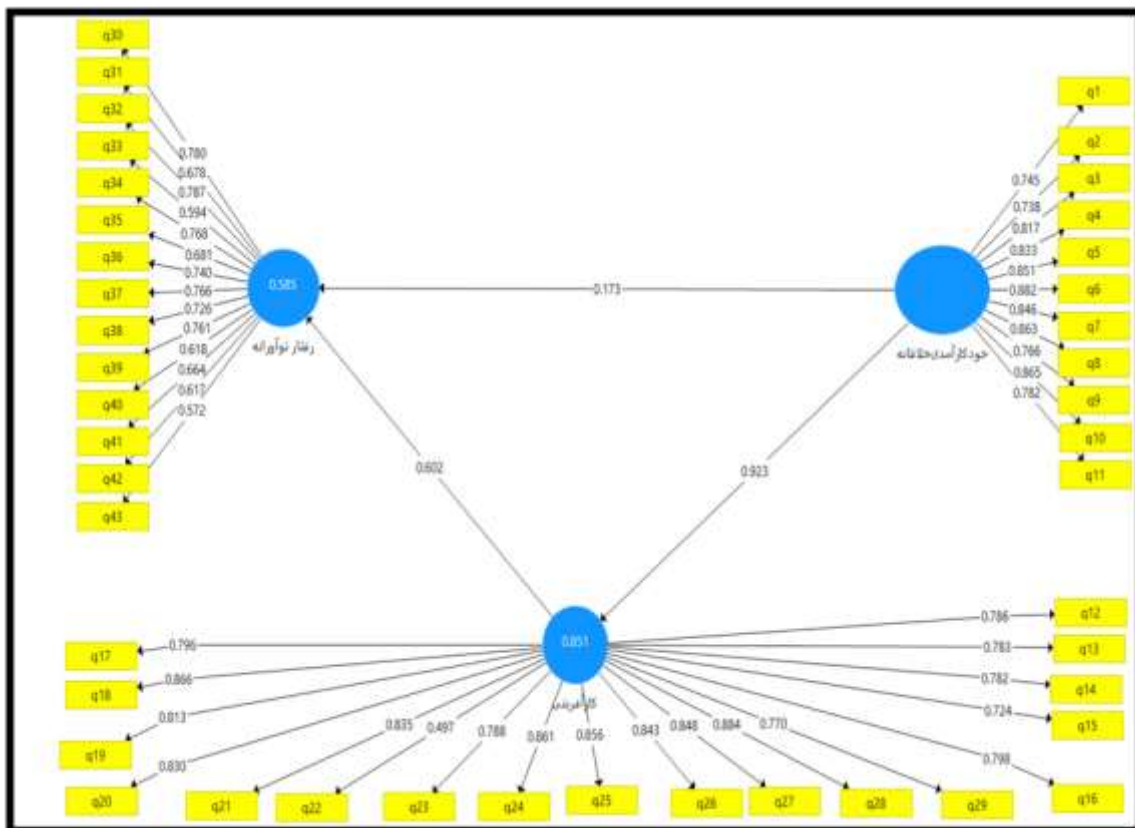
به‌منظور آزمون نرمال بودن داده‌ها چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. برای مثال در توزیع t که پراکندگی داده‌ها بیانگر این است که داده‌ها غیر نرمال است لذا نتایج بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای پژوهش	تعداد	چولگی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
خودکارآمدی خلاقانه	۸۶	۰/۲۸۲	-۰/۱۲۲	۳	۱۳
رفتار نوآورانه	۸۶	۰/۳۸۷	-۰۳/۲۶۷	۵	۱۵
کارآفرینی	۸۶	۰/۵۱۸	-۰/۴۷۶	۴	۱۵

آمار استنباطی

ابتدا مدل پژوهش در نرم‌افزار Smart PLS اجرا گردید تا بتوان در قالب قوانین آمار استنباطی به کشف الگوها در نمونه و تعمیم آن به جامعه پرداخت. الگوهای کشف شده در نمونه پژوهش حاضر در قالب بیرونی (اندازه‌گیری) درونی (ساختاری) ارائه می‌گردد. البته با توجه به ماهیت کوواریانس محور تنها یک مدل در نرم‌افزار اجرا می‌گردد و محقق باید یکبار روابط بین سؤالات و متغیرهای مکنون را در قالب مدل درونی به سنجش گذارد. بنابراین در این قسمت از پژوهش ابتدا به آزمون مدل بیرونی که به بررسی پایایی و روایی سازه است می‌پردازیم و یکبار نیز به آزمون فرضیه‌ها در قالب مدل درونی بر آمده از ادبیات پژوهش می‌پردازیم.



شکل ۲. تصویر مدل اولیه بیرونی در حالت تخمین ضریب استاندارد

آزمون‌های مدل بیرونی

پس از مشاهده‌ی بارهای عاملی در مدل مربوط به بارهای عاملی ملاحظه می‌شود همه سوال‌ها بارعاملی بالاتر از ۰,۴ را دارند بنابراین این قسمت پژوهش تأیید شده است.

بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

-روایی واگرا

پایایی شاخص توسط سه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی مورد سنجش قرار می‌گیرد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، اکنون نوبت بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیانگر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه می‌باشد. ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ به‌عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. نتایج بررسی ضرایب پایایی زیر شده است. مطابق با نتایج قابل مشاهده در جدول زیر، تمامی عامل‌ها ضریب پایایی ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ پایایی اشتراکی که به معنای تممیم‌پذیری یک سوال توجه می‌کند یعنی معنای واقعی پایایی محسوب می‌شود که مقدار قابل قبول باید بالاتر از ۰/۵ باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی $CR > 0$	پایایی اشتراکی $COMMUNALITY > 0.5$
خودکارآمدی خلاقانه	0.950	0.957	۰,۷۸۴
رفتار نوآورانه	0.924	0.930	۰,۸۳۳
کارآفرینی	0.966	0.970	۰,۶۱۰

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار خروجی حاصل از انجام برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰,۵ بدست آمده است، در نتیجه مدل و برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

روایی همگرا

الف) روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس AVE

جدول ۴. روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس AVE

متغیر	AVE
خودکارآمدی خلاقانه	0.670
رفتار نوآورانه	0.590
کارآفرینی	0.643

خوشبختانه کلیه ضرایب روایی همگرا در این قسمت پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۵ گزارش شده است بنابراین روایی همگرایی پژوهش توسط این آزمون نیز تأیید می‌شود.

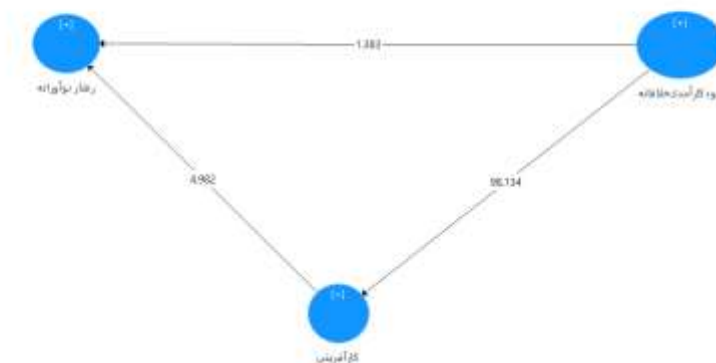
ب) آزمون مقایسه CR, AVE که $CR > AVE$ باشد.

بر اساس نظریه هنسلر در سال ۲۰۰۹ باید نتایج حاصل از این دو آزمون به گونه‌ای باشد که به‌خوبی نشان دهد که $CR > AVE$ است و ضریب همبستگی بین این متغیرها بین ۱- و ۱+ است.

جدول ۵. آزمون مقایسه CR, AVE

ردیف	گویه‌ها	آزمون میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی
۱	خودکارآمدی خلاقانه	0.670	0.957
۲	رفتار نوآورانه	0.590	0.930
۳	کارآفرینی	0.643	0.970

خوشبختانه نتایج حاصل از انجام این آزمون نشان می‌دهد که ضرایب CR کلیه متغیرها از AVE بزرگ‌تر است.
بررسی فرضیه‌های پژوهش



شکل ۳. تصویر مدل اولیه بیرونی در حالت تخمین ضریب معناداری
جدول ۶. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره آزمون T	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید H_1	۱/۳۸۳	۰/۱۷۳	رفتار نوآورانه	خودکارآمدی خلاقانه کارکنان
تأیید	۸۹/۱۳۴	۰/۹۲۳	کارآفرینی کارمندان	خودکارآمدی خلاقانه کارکنان
تأیید شد	۴/۹۸	۰/۶۰۲	رفتار نوآورانه کارمندان	کارآفرینی

بحث و نتیجه گیری

توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء با ارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد. امروزه نهادهای آموزشی و علمی از ابزارهای مهم تحقق اهداف و مقاصد اجتماعی و از پایه‌های اساسی رشد و توسعه هر کشوری محسوب می‌شود و از این نهادها به عنوان صنعت رشد یاد می‌شود لذا دولت‌ها بخش بزرگی از بودجه اجتماعی خود را به تقویت این نهاد و بهبودی کیفیت نظام آموزشی و نتیجه‌ی آن یعنی کارآمدی یا اثربخشی سازمان‌ها و ارگان‌هاست، اختصاص می‌دهند در نتیجه می‌توان گفت که امروزه با رشد سریع فناوری‌های اطلاعات و اوج گرفتن سیستم آموزشی، نوآوری در مؤسسه‌های آموزش عالی به توانایی آن‌ها در تولید و اجرای یک فرایند یا محصول با روش‌های سازمانی جدید اشاره دارد. نوآوری در آموزش عالی می‌تواند در وظایف مرکزی تحصیلات عالی به عنوان عامل ارائه آموزش و تحقیقات در طیف فعالیت‌های ایجاد، ارائه و انتقال دانش اختصاص یابد. رفتار نوآورانه فرایندی چندمرحله‌ای است که ابتدا فرد یک مشکل را تشخیص می‌دهد، سپس برای آن ایده‌ها و راهکارهای جدید ایجاد می‌کند، برای ارتقا و حمایت از آن‌ها کار می‌کند و سرانجام، یک نمونه اولیه کاربردی یا مدلی برای استفاده سازمان تولید می‌کند. از این رو سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا استعداد و خلاقیت کارکنان بارور شده و همه آن‌ها روحیه خلاقیت و کارآفرینی پیدا کنند و به راحتی به‌طور مستمر به صورت فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآوری خود را به اجرا در آورند. خلاقیت و نوآوری به مفهوم توانمندی ایجاد تغییرات، محصولات، خدمات، فرآیندها و روش‌های موجود، به عنوان یک الزام و ضرورت، باید در فرآیندهای سازمانی، برنامه ریزی، تجزیه و تحلیل، تولید و ارائه کالاها و خدمات ... در همه سطوح موردتوجه قرار گیرد تا بقاء و ادامه حیات این سازمان‌ها، در جوامع دانش محور تضمین گردد. با توجه به جایگاه آموزش و

پرورش مهر در استان فارس و اهمیت این سازمان برای کشور و نقش مهمی کارکنان در پیشبرد اهداف آموزشی این سازمان بر عهده دارند ضرورت اهمیت بررسی این مسئله بررسی و مورد تحلیل قرار گرفت.

منابع و مواخذ

اکردلو، محمد؛ خمسه، عباس؛ حسینی شکیب، مهرداد؛ ۱۴۰۰ بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر جو نوآوری و تاثیر آن بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگر خودکارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی اداره کل فناوری اطلاعات سازمان امور مالیاتی مدیریت منابع انسانی پایدار بهار و تابستان ۱۴۰۰، سال سوم - شماره ۴ (۱۰ تا ۳۸)

جلالی، علیرضا. عبدالعلی حیدری فر. ۱۳۹۹. تاثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه: نقش رهبری کارآفرینی. ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (۱۲۵-۱۲۵)

رجبی فرجاد، حاجیه و اخوان خرازیان، مریم و رشیدی، ابوالحسن، ۱۳۹۸، تحلیل چند سطحی تاثیر رهبری تحول آفرین بر جو نوآورانه و رفتار نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل گر خودکارآمدی خلاق، (۵۸-۹۶)

شیخی، مجید و نورالهی، مریم و طاهری عطار، غزاله و نامدارجویمی، احسان، ۱۳۹۹، رابطه خودکارآمدی خلاقانه کارکنان با رفتار نوآورانه (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)، هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران، (۶۳-۲۷)

منصوب عباسی، روزین و احمدی، کیومرث، ۱۴۰۰، مروری بر مفاهیم رفتارهای نوآورانه در شرکت های بیمه، دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان (۱۲۳-۱۶۵)

اله یار، منصور، ۱۳۹۹، نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند، (۶۵-۹۸)

- Long, J. F., Monoi, S., Harper, B., Knoblauch, D., & Murphy, P. K. (2007). Academic motivation and achievement among urban adolescents. *Urban education*, 42(3), 196-222
- Redmond P. A. (2014). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755.
- Redmond P. A. (2014). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755.
- Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal* (37/3), 580-607
- Steven W. Bayighomog, Hüseyin Arasli, ۲۰۲۱, 'Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence, *Tourism Management*, ۱۸۸-۱۲۴