

توسعه هویت حرفه‌ای حلقه میانجی ارتباط رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی

سعید خالقدادی^۱

روح‌الله باقری مجد^{۲*}

چکیده

هدف: هدف پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی با میانجیگری توسعه هویت حرفه‌ای از نظر اعضا هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده است. روش: روش پژوهش همبستگی بود که در جامعه اعضا هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان با نمونه ۱۶۶ نفری براساس تصادفی طبقه‌ای اجرا شده است. ابزار پژوهش سه پرسشنامه رهبری تحولی، نوآوری آموزش عالی و توسعه هویت حرفه‌ای بوده است. روایی تأییدی و پایایی ترکیبی و کرانباخ هر سه ابزار مناسب گزارش شد. روش تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار PLS2، مدل معادلات ساختاری بوده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی و توسعه هویت حرفه‌ای به صورت مستقیم و غیرمستقیم مؤثر بوده است. توسعه هویت حرفه‌ای بر نوآوری فرایند و محصول آموزش عالی به صورت مستقیم و غیرمستقیم مؤثر بود. همچنین نوآوری فرایند بر نوآوری محصول اثر داشت.

نتیجه‌گیری: می‌توان گفت در نوآوری آموزش عالی فاکتورهای رهبری و هویت حرفه‌ای دارای نقش سازنده هستند. به بیان دیگر مهارت‌های نرم اهمیت ویژه بر پذیرش نوآوری در فرایند و محصول دارند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحولی، توسعه هویت حرفه‌ای، نوآوری آموزش عالی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

skhaleghdadi@gmail.com

۲. استادیار مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده

مسئول) r_bagherimajd@ped.usb.ac.ir

پیشگفتار

پرورش و تولید فکر و اندیشه، خلاقیت و نوآوری یکی از اصلی ترین اهداف تعلیم و تربیت است (امرایبی و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه در نظام آموزش عالی با توجه به کاهش حمایت‌های دولتی، دانشگاه‌های موفق خواهند بود که از رویه‌های معمول فاصله گرفته و گام‌های برای بهره‌برداری از مناسب‌ترین راهکارها و رویه‌ها، ابزارها، امکانات و تکنولوژی بردارند (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۷). جهانی شدن^۱، کمبود بودجه ساختار آموزش عالی و نوسانات عرضه و تقاضا برای تحصیلات عالی و حفظ موقعیت قدرت در جذب اساتید مجرب و دانشجویان ممتاز، موسسات آموزش عالی را بر آن داشت تا به دنبال کسب مزایای رقابتی از طریق نوآوری^۲ باشند (گاسپر و مابیک^۳، ۲۰۱۵؛ برنان و همکاران^۴، ۲۰۱۴؛ مثنو^۵، ۲۰۱۰). نوآوری در آموزش عالی به توانایی در تولید و اجرای یک فرایند یا محصول با رویکردهای جدید سازمان اشاره دارد که می‌تواند بر فعالیت‌های یک موسسه آموزش عالی و یا ذینفعان آن نظیر دانشجویان، جوامع و شرکت‌ها مؤثر باشد (برنان و همکاران، ۲۰۱۴). نوآوری فرایند اخذ ایده خالق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است، بنابراین خالقیت^۶ منشا و پیش شرط نوآوری است (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۲). نوآوری محصول هم به تغییرات در محصول موجود سازمان و هم به محصولات جدیدی که سازمان تولید می‌کند اطلاق می‌شود در حالیکه نوآوری فرایند به تغییرات در فرایندها یا تکنولوژی‌هایی که سازمان برای تولید محصولات و خدمات استفاده می‌کند که به دنبال اکتشاف چگونگی شروع، توسعه، تجاری سازی، انتشار، اتخاذ یا پیاده سازی نوآوری است،

1 . Globalization
 2 . Innovation
 3 . Gaspar & Mabic
 4 . Brennan & et al
 5- Mathew
 6 . creative power

به نوعی نوآوری محصول بر بازار و مشتری و نوآوری فرایند بیشتر بر عوامل داخلی تمرکز دارد. (بارکما^۱، ۲۰۰۲؛ دامانپور و آرویند^۲، ۲۰۱۲؛ یون و آساکاو^۳، ۲۰۱۵). نوآوری فرآیند و محصول کاملاً به یکدیگر وابسته‌اند، هر چه نرخ نوآوری محصول کاهش می‌یابد، بر نرخ نوآوری فرآیند افزوده می‌شود. از منظر فرایندی، نوآوری به معنی مجموعه عملیاتی است که از پردازش ایده شروع شده و سرانجام به تولید و عرضه محصول یا خدمت جدید به بازار منتهی می‌شود. اما نوآوری تنها به محصول یا خدمت منجر نمی‌شود بلکه شامل تغییر در فرایندهای سازمانی نیز می‌شود، از طرفی تشخیص بین نوآوری محصول و فرایند مهم است زیرا ممکن است بینش‌های حاصل از بررسی نوآوری محصول مستقیماً مربوط به نوآوری فرایند نباشد (مورل و بالی^۴، ۲۰۰۴؛ علی‌اصغر و همکاران^۵، ۲۰۱۹). می‌توان گفت نوآوری در عرصه فعالیت‌های آموزش عالی، کوششی در راستای بهسازی فرایند در جهت افزایش کیفیت محصول است. در مسیر نوآوری، محدودیت مالی و مکانیسم‌های قانونی سختگیرانه، بودجه ملی اختصاص یافته به آموزش عالی به عنوان عاملی برای تدریس و یادگیری نوآورانه، توافق موسسات آموزش عالی و سیاستگذاران آموزش، کسب و کار و دانشجویان و همچنین بین مدیران آموزش عالی و زیردستان آنها چالش اصلی مربوط به نوآوری هستند (مکیف و فوکس^۶، ۲۰۰۹؛ EC، ۲۰۱۴؛ لاسکوا و همکاران^۷، ۲۰۱۷). نوآوری در آموزش عالی نیازمند توجه به فاکتورهای اثرگذار فردی و سازمانی و به ویژه سبک رهبری است (ژو و همکاران^۸، ۲۰۱۵). تحقیقات به نقش ویژه رهبری تحولی در جو

-
1. Berekma
 2. Damanpour & Aravind
 3. Un & Asakawa
 - 4- Morel and Boly
 5. Aliasghar & et al
 6. MacKeogh & Fox
 7. Lašáková & et al
 8. Zhu & et al

نوآورانه و شکل دادن محیطی مطمئن، باز، حفاظت شده برای مربیان و دانشجویان و نتایج در موقعیت‌های تغییر سازمانی اشاره داشته‌اند (اکوال و ریهامر^۱، ۱۹۹۹؛ پالسن و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ وانگ^۳، ۲۰۱۹). رهبری تحولی به عنوان یکی از سبک‌های رهبری است که به جای تأکید بر نقش قوانین، معیارها و قدرت در سازمان، به روابط، تعامل، الهام، احساسات، سرپرستی و توانمندسازی اشاره دارد (وانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۱؛ مین و بون^۵، ۲۰۱۷). رهبری تحول‌گرا با چهار ویژگی قابل شناسایی است: اول، رهبران تحولی با برقراری ارتباط در اهداف و ارزش‌های جمعی، نشان دادن اعتماد به نفس و جدیت در نقش کاریزماتیک، تأثیر ایده‌آل را نشان می‌دهند. دوم، با انگیزه الهام بخش در پیش بینی آینده مطلوب، پیروان را برای رسیدن به سطوح بالاتر اهداف مشترک ترغیب می‌کنند. سوم، با ترغیب ذهنی بر ارتقا هوش، یادگیری و تشویق نوآوری، خلاقیت و رویکردهای جدید تأکید دارد و چهارم، به عنوان پشتیبان عاطفی در مراقبت‌های شخصی، همدلی، حساسیت و توجه فردی در توسعه ظرفیت‌های بالقوه افراد عمل می‌کند (جانسن و همکاران^۶، ۲۰۰۴؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ کری و پرتمگل^۷، ۲۰۱۴؛ مین و بون^۸، ۲۰۱۷).

از طرفی نوآوری در سیستم آموزش تحت تأثیر ادراک نقش یا هویت حرفه‌ای^۹ مربیان است. از جهت دیگر کلیه ابعاد زندگی فردی و جمعی تحت تأثیر تکنولوژی ارتباطی است (عقیلی، ۱۳۹۷) هویت حرفه‌ای به روایت‌های پویای افراد برای ادغام خصوصیت شخصی خود با مسئولیت حرفه‌ای اشاره دارد که طراحی آن در گفتمان دانشگاهی مورد

-
- 1 . Ekvall & Ryhammar
 - 2 . Paulsen & et al
 - 3 . Wang
 - 4 . Wang & et al
 - 5 . Men & Bowen
 - 6- Johnsen et al
 - 7- Keevy & Perumal
 - 8 . Men & Bowen
 - 9 . Professional identity

غفلت واقع شده است (تراسی و هاتشین سو^۱، ۲۰۱۸). در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای اجزای شناختی، نگرشی و رفتاری و فعالیت فرد نقش مهمی دارد و یک عمل و فعالیت مشارکتی است (گرتسوک و همکاران^۲، ۲۰۱۷). محققان فاکتورهای متفاوتی همچون احساسات، روایات، گفتمان، تامل و نمایندگی (ترد و همکاران^۳، ۲۰۱۲)، اصلاحات، دانش موضوع، شایستگی، عملکرد، شناخت، تاریخچه زندگی، زمینه و چارچوب توسعه حرفه‌ای (اورامیدو^۴، ۲۰۱۴) و خود، احساسات، ارزش‌های شخصی، اعتقادات، دانش، مهارت و کارایی (ژو^۵، ۲۰۱۷) را در توسعه هویت حرفه‌ای مؤثر دانسته‌اند. در این تحقیق توسعه هویت حرفه‌ای در پنج بعد بررسی شد: اول، هویت حرفه‌ای یک هیئت علمی از طریق تعامل بین او و زمینه فعالیت شغلی که نتایج مورد انتظار را شکل می‌دهد. دوم، عوامل محاط‌کننده فرد همچون توصیه (خانواده یا همکاران)، شرایط و شانس، عوامل جمعیت شناختی و تطبیق‌پذیری حرفه‌ای که تجربه اجتماعی است. سوم، جهت‌گیری شغلی، علاقه، انگیزه، تمایزات فردی، ارزش‌های اجتماعی یا شخصی و توانایی‌ها و مهارت‌ها که عوامل درونی هستند. چهارم، رضایت از نظارت، تجربه تیم، مشارکت در تجربه کاری و آموزش که تجربه حرفه‌ای است و پنجم، محیط علمی، موانع شغلی، درجه اعتبار، شغل چالش برانگیز که ویژگی مقام هستند (مک آلیستر^۶، ۲۰۱۴؛ لوردی و همکاران^۷، ۲۰۱۲؛ لاموت و انگلس^۸، ۲۰۱۰).

محققان به نقش رهبری و توسعه هویت حرفه‌ای بر نوآوری در آموزش عالی نظرات متفاوتی را ارائه داده‌اند: شیهان و همکاران^۹ (۲۰۲۰) رهبری تحولی بر عملکرد نوآوری در سازمان نقش دارد و نفوذ آرمانی و انگیزش الهام بخش بر عملکرد سازمان از طریق جو و

-
- 1 . Tracey & Hutchinson
 - 2 . Gertsog & et al
 - 3 . Trede & et al
 - 4 . Avraamidou
 - 5 . Zhu
 - 6- McAllister
 - 7- Lordly et al
 - 8- Lamote & Engels
 - 9 . Sheehan & et al

اشتراک دانش مؤثر هستند. واتس و همکاران^۱(۲۰۱۹)، در ارتباط رهبری تحولی بر نوآوری در کشورهای که سطح بالاتری در اجتناب از عدم اطمینان قرار دارند، رابطه مثبت در سطح فردی و تیمی را نشان می‌دهد. با سرمایه‌گذاری در رهبری می‌توان نوآوری کارکنان را افزایش داد، اما در سازمان‌های که در سطح بالاتر از عدم اطمینان هستند از این استراتژی بیشترین سود را می‌برند. ژنگ و همکاران^۲(۲۰۱۹)، رفتار نوآورانه افراد با سطح بالایی از هماهنگی سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی حاصل می‌شود. زمانیکه افراد با سطح پایین رفتار نوآورانه قرار دارند فرهنگ سازمانی نسبت به سبک رهبری قوی‌تر عمل خواهد کرد. وانگ^۳(۲۰۱۹)، جوهای نوآوری، وابستگی و عدالت تحت تأثیر رهبری تحولی قرار دارد و این سه جو تأثیرات مثبتی بر مدرنیته شدن دانشجویان دارد و تا حدودی واسط ارتباط رهبری تحول آمیز روسای موسسه و مدرنیته شدن دانشجویان است. النجداوی و همکاران^۴(۲۰۱۸) رهبری تحولی و به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری در موسسات آموزش عالی اردن دارد. زاچر و همکاران^۵(۲۰۱۶)، رفتار رهبران به عنوان یک الگو برای نشان دادن کارایی نوآوری کارکنان است. علاوه بر این، فرض بر این است که علاوه بر مدیریت سرمایه انسانی از طریق رهبری نوآورانه هدفمند، دیگر ابزارهای مدیریت تخصصی مانند استفاده از هویت سازمانی در دانشگاه مؤثر است. الحسینی و همکاران^۶(۲۰۱۶) نشان دادند که رهبری تحول‌گرا و رفتارهای آن می‌توانند در سراسر گستره سازمان جو اعتماد ایجاد کنند که باعث نوآوری شود. بیراسنا و همکاران^۷(۲۰۱۳) نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین اثر مستقیمی بر نوآوری محصول و فرایند دارد و دو مؤلفه‌ی انتقال دانش و کاربرد دانش، نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری محصول و فرایند دارند.

-
- 1 . Watts & et al
 - 2 . Zheng & et al
 - 3 . Wang
 - 4 . Alnajdawi & et al
 - 5 . Zacher & et al
 - 6- Al-Husseini et al
 - 7- Birasnav et al

واکارو و همکارانش^۱ (۲۰۱۲) نشان دادند که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین توانایی تغییر فرهنگ سازمانی را دارند و نوآوری فرایند و محصول را تشویق می‌کنند. خان و همکاران^۲ (۲۰۰۹) اندازه سازمان به طور معنی‌داری نقش واسطه‌ای در رابطه بین رهبری تحولی با نوآوری سازمانی به جز مؤلفه نفوذ آرمانی ایفا می‌کند و رهبری تحولی اثر مثبتی بر نوآوری سازمانی داشته است. زارعی و حیدری (۱۳۹۹) رهبری تحولی و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی مرتبط است، لیکن تسهیم دانش نقش تعدیل‌گر بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی ایفا نمی‌کند. باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی می‌تواند نقش سازنده در رفتار نوآورانه محیط علمی و ذینفعان آموزش عالی ایفا کند. رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) رهبری تحول‌آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد.

کیم و لی^۳ (۲۰۱۹) رهبری بر مشارکت مربیان در توسعه حرفه‌ای در انواع فعالیت‌های یادگیری مؤثر است و بر مشارکت مربیان در نظارت، جذب همکاران و مربیگری نقش دارد. رابینز و همکاران^۴ (۲۰۱۸) دوره‌های رهبری به عنوان یک نیاز اصلی برای فراگیران در درک مفهومی و تئوریک از رهبری است که فراگیران را ملزم می‌کند ضمن شناسایی مسیرهای حساس و ضروری برای دستیابی به جایگاه رهبران مؤثر، در مورد هویت خود تأمل کنند. در محیط‌های پویا و پیچیده جهانی و فناوری، توانایی فراگیران برای ترسیم استراتژی برای مشاغل و ارزیابی و توسعه مهارت‌های کلیدی، برای موفقیت ضروری هستند. رهبری حرفه‌ای مدیران بر حرفه‌ای شدن دبیران مؤثر است و نظارت مثبت مدیر به عنوان رهبر حرفه‌ای بر حرفه‌ای شدن دبیران نقش دارد و ظرفیت مربیان را برای یادگیری سازمانی افزایش می‌-

1- Vaccaro et al

2 . Khan & et al

3 . Kim & Lee

4 . Rubens & et al

دهد (ژنگ و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ سیشورلوئیس و همکاران^۲، ۲۰۱۰). قاسمیان دستجردی و همکاران (۱۳۹۸) رهبری حرفه‌ای مدیران بر حرفه‌ای شدن معلمان مؤثر است. رهبری حرفه‌ای با میانجی‌گری اعتماد و همکاری بر حرفه‌ای شدن نقش دارد. رهبری حرفه‌ای مدیران در رشد حرفه‌ای معلمان و به تبع آن منجر به افزایش شایستگی خواهد شد.

میسنر و شمتکو^۳ (۲۰۱۹) مهارت‌ها توسط دانشگاه بدون دانش عمیق از مهارت‌های واقعی مورد نیاز طراحی می‌شوند. کارفرمایان مهارت‌های فارغ‌التحصیلان را متفاوت از نحوه درک خودشان ارزیابی می‌کنند. درک مهارت‌های حرفه‌ای یکی از عناصر مهم بر فرهنگ نوآوری است و مهارت‌های که ظرفیت جذب سازمان‌ها را افزایش دهد بر اجرای مدیریت نوآوری مؤثر است. سازمان‌ها در جذب دانش‌آموختگان، علاوه بر توجه به مهارت‌های فنی، مهندسی و تحقیقاتی بر مهارت‌های نرم و دانش ضمنی تأکید دارند و این امر در استانداردهای اشتغال لحاظ می‌شود و سازمان‌ها در ارزیابی صلاحیت‌های رسمی بر مهارت‌های شخصی و نرم متقاضیان تصمیم می‌گیرند. کسب مهارت‌های پیشرفته از طریق عمل و فهم سیستم‌ها و دانش عمیق در زمینه حرفه‌ای مؤثر است که منجر به خلاقیت خودانگیزه برای تصمیمات استراتژیک پایدار در سازمان‌ها خواهد شد (ادمویکیوت^۴، ۲۰۱۸؛ کاریانیس و همکاران^۵، ۲۰۱۷). استلک و همکاران^۶ (۲۰۱۱). مشارکت مربیان در مرحله اولیه نوآوری نیازمند یک برنامه توسعه حرفه‌ای است که مربیان را به طور جدی در طراحی واحدها درگیر کند. چارچوب پیشرفته توسعه حرفه‌ای در توانمندی مربیان می‌تواند مؤثر باشد. داورپنا و همکاران (۱۳۹۷) توسعه حرفه‌ای و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش قادری به پیش‌بینی نوآوری آموزشی از طرف هیئت علمی هستند. توسعه حرفه‌ای و انگیزه اعضا هیئت علمی برای اشتراک‌گذاری دانش خود نقش مهمی در پذیرش نوآوری آموزشی دارد. میرکمالی و

1 . Zheng & et al
2 . Seashore Louis & et al
3 . Meissner & Shmatko
4 . Adomavičiūtė
5 . Carayannis & et al
6 . Stolk & et al

همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که تمامی مؤلفه توسعه حرفه‌ای (توسعه فردی، آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی) با نوآوری آموزشی همبستگی مثبت و معناداری دارند. با توجه به نظریات و پیشینه تحقیق و پویایی و پیچیدگی تغییرات با ورود نوآوری در عرصه آموزش عالی و کمبود مطالعات در سطح ملی محقق بر آن شده است تا به بررسی اثرات رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی با میانجیگری توسعه هویت حرفه‌ای اعضا هیئت علمی با توجه به فرضیات ذیل پردازد:

۱. رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) مؤثر است.
۲. رهبری تحولی بر توسعه هویت حرفه‌ای مؤثر است.
۳. توسعه هویت حرفه‌ای بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) مؤثر است.
۴. نوآوری فرایند بر نوآوری محصول آموزش عالی مؤثر است.
۵. رهبری تحولی از طریق توسعه هویت حرفه‌ای بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) مؤثر است.

روش پژوهش

روش اجرای پژوهش توصیفی و طرح پژوهش همبستگی بوده است. جامعه تحقیق، اعضا هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مطابق با سه گروه علوم انسانی، فنی و مهندسی و علوم پایه با تعداد نمونه ۱۶۶ نفری با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه، رهبری تحول-آفرین باس و همکاران^۱ (۲۰۰۰)، نوآوری آموزش عالی محقق ساخته مطابق مدل اسکراواچ و همکاران^۲ (۲۰۱۰) و توسعه هویت حرفه‌ای محقق ساخته مطابق مدل باربارای مولینرو و

1. Bass & et al

2. Škerlavaj & et al

همکاران^۱ (۲۰۱۷) بوده است. هر سه ابزار مطابق با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از ۱. خیلی کم تا ۵. خیلی زیاد بوده است. به منظور تعیین روایی از روش تحلیل تاییدی و پایایی از آلفای کرانباخ و ترکیبی استفاده شده است که روایی و پایایی هر سه ابزار مطابق با جدول ۲ مناسب گزارش شد. روش تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار smart PLS و مدل معادلات ساختاری بوده است. علت استفاده از PLS این بود که دستیابی به مجموعه ای از داده‌ها که همه ملزومات را برآورده کند اغلب مشکل است و متخصصان ممکن است به صورت اکتشافی و یا حالتی که اطلاعات اندکی درباره روابط بین متغیرها وجود دارد از آن به عنوان یک رویکرد معتدل تر و بدون مفروضه درباره توزیع نمرات استفاده کنند (وینزی و همکاران^۲، ۲۰۱۰) از طرفی پیچیدگی در روابط بین متغیرها و نمونه‌های اندک و توزیع غیر نرمال از PLS استفاده می‌شود (دیامنتوپولوس و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

یافته‌های پژوهش

بررسی و آزمون مدل ساختاری: مدل ساختاری PLS و فرضیه‌های پژوهش از طریق ضرایب مسیر (Beta)، و ارزش‌های R^2 امکان پذیر است. همچنین از روش بوت استراپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره t جهت تعیین معناداری ضرایب مسیر استفاده شد. با توجه به جدول ۱، میانگین و انحراف معیار نشان داد، وضع موجود بالاتر از حد متوسط و پراکندگی خوب داده‌ها است، بیشترین همبستگی بین ایجاد ساختار سازمانی جدید و مدیریت حرفه‌ای است. که کلیه روابط در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. برای بررسی روایی واگرایی سازه‌ها، جذر AVE نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است که نشانگر روایی مناسب سازه‌ها هستند. با

1 . Barbarà-i-Molinero & et al

2 . Vinzi & et al

3 . Diamantopoulos & et al

توجه به جدول ۲) اکثر بارهای عاملی بالای ۰/۵۰ به دست آمده است. از طرفی CR و AVE و آلفای کرانباخ نشان دهنده اعتبار کافی سازه‌ها است. با توجه به نمودار ۱، مدل معادلات ساختاری با توجه به ضرایب استاندارد ارائه شده است. مدل با توجه به جداول و ضرایب در سطح قابل قبول برازش شده است.

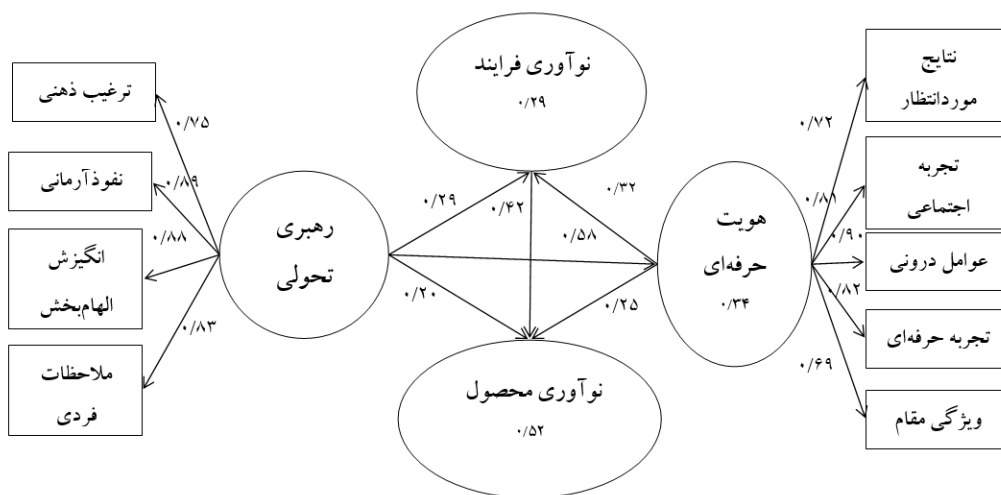
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی مؤلفه‌ها

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. رهبری تحول آفرین (TL)	۳/۲۷	۰/۶۵	۰/۸۴			
۲. توسعه حرفه ای (PD)	۳/۴۱	۰/۶۷	۰/۵۸	۰/۸۲		
۳. نوآوری فرایند (Process)	۳/۱۷	۰/۷۱	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۷۶	
۴. نوآوری محصول (product)	۳/۱۱	۰/۶۹	۰/۵۴	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۸۹

توجه: اعداد روی قطر ماتریس همبستگی، جذر میانگین واریانس استخراج شده هستند. $P < 0.01$

جدول ۲. بررسی اعتبار سازه‌های پژوهش

بار عاملی	نوآوری فرایند	بار عاملی	نوآوری محصول	بار عاملی	توسعه هویت حرفه ای	بار عاملی	رهبری تحول آفرین	بار عاملی
۰/۷۵	انتخاب، کسب و ارتباط مهارتها	۰/۷۸	تمایز محصول و خدمات	۰/۸۳	نتایج مورد انتظار	۰/۷۲	ترغیب ذهنی	۰/۷۵
۰/۸۹	ابزارهای نوآورانه در فرایند	۰/۸۰	محصول و خدمات مبتنی بر بازار	۰/۸۸	تجربه اجتماعی	۰/۸۱	نفوذ آرمانی	۰/۸۹
۰/۸۸	حمایت از ایده‌های نوآورانه	۰/۸۰	محصول و خدمات در رقابت	۰/۹۳	عوامل درونی	۰/۹۰	انگیزش الهام بخش	۰/۸۸
۰/۸۳	مقاومت در برابر تغییر	۰/۶۴	تمرکز بر توسعه و محصول خاص	۰/۸۹	تجربه حرفه‌ای	۰/۸۲	ملاحظات فردی	۰/۸۳
	مدیریت ایده‌ها	۰/۷۲	رسیدگی به نیازهای بازار	۰/۸۴	ویژگی‌های مقام (منزلت)	۰/۶۹		
	توسعه کانال و بازارهای جدید	۰/۶۹	انعطاف پذیری	۰/۸۸				
	بررسی پیشنهاد و شکایات مشتریان	۰/۷۶	افزایش کیفیت	۰/۹۲				
			معرفی محصولات و خدمات	۰/۸۶				
۰/۹۰	CR	۰/۸۹		۰/۹۵		۰/۸۹		۰/۹۰
۰/۷۰	AVE	۰/۵۵		۰/۷۸		۰/۶۳		۰/۷۰
۰/۸۵	آلفای کرانباخ	۰/۸۶		۰/۹۳		۰/۸۵		۰/۸۵



نمودار ۱. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب استاندارد)

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، Δ و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	T	کل	واریانس تبیین شده
به نوآوری فرایند از	۰/۲۸	۰/۰۹	۳/۴۸	۰/۳۷	۰/۲۹
رهبری تحول آفرینی			۴/۲۸		
توسعه هویت حرفه ایی	۰/۳۲				
به نوآوری محصول از	۰/۲۰	۰/۰۸-۰/۰۵	۲/۷۳	۰/۳۳	۰/۵۲
رهبری تحول آفرینی					
توسعه هویت حرفه ایی	۰/۲۵	۰/۱۰	۲/۶۴	۰/۳۵	
نوآوری فرایند	۰/۴۱		۶/۷۷	۰/۴۱	
به توسعه هویت حرفه ایی از					۰/۳۴
رهبری تحول آفرین	۰/۵۸		۷/۳۴	۰/۵۸	

جدول ۳ نشان دهنده، واریانس تبیین شده متغیرهای ملاک از طریق متغیر پیش‌بین، اثرات مستقیم و غیرمستقیم است. در جدول ۴ شاخص برآزش بخش کلی مدل آزمون شده برای نمونه مورد بررسی ۰/۵۰ است، که مناسب است.

جدول ۴. شاخص برازش بخش کلی مدل اجرایی پژوهش

$\sqrt{\text{Communality} \times R^2}$ (GOF)	$R^2 \times \text{Communality}$	R^2	Average AVE
۰/۵۰	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۶۶

بحث و نتیجه‌گیری

تحول دیجیتال، طیف گسترده‌ای از فناوری است که منجر به الگوهای جدید در سازمان‌ها در جهت کسب مزیت رقابتی شده است. با ورود فناوری، زمان، فضا و ساختارها، نیازمند پویایی سازمانی و رهبری نوین هستند (جکسون، ۲۰۱۹؛ شاورزمولر و همکاران، ۲۰۱۸). اینکه چگونه آموزش عالی قادر به مدیریت مهارت‌های جدید و نوآوری با ظهور فناوری دیجیتال است، محقق را بر آن داشته است تا به بررسی تأثیر رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی با میانجی‌گری توسعه هویت حرفه‌ای در آموزش عالی بپردازد. فرضیه اول تحقیق نشان داد، رهبری تحول آفرین بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) مؤثر بوده است از طرفی رهبری تحولی از طریق نوآوری فرایند بر نوآوری محصولی به صورت غیر مستقیم مؤثر بود. می‌توان گفت رهبران تحولی با ایجاد محیطی مطلوب در جهت خلاقیت و نوآوری پیروان خود نقش دارند و بهبود و توسعه روش‌های جدید و نوآور برای حل مسائل سازمان را مورد حمایت قرار می‌دهند. رهبران نقش مهمی در تدوین ادراک جو سازمانی دارند و سبک رهبری به عنوان یکی از مهمترین عامل در کسب منافع مالی، عملیات برتر و فرهنگ نوآورانه در هر سازمانی مورد توجه است (آرگن کریا، ۲۰۰۷). رهبران تحولی و رفتار آنها، فضای از اعتماد را ایجاد می‌کنند و نوآوری را پرورش می‌دهند (الحسینی و

1. Jackson
2. Schwarzmüller & et al
3. Aragón-Correa

البتاگی^۱، ۲۰۱۶؛ سنکاران^۲، ۲۰۱۸). رهبران مؤثر با مهات در به چالش کشیدن روند کار، الهام مشترک و تعهد جمعی، افراد را در عملیات، پیروی و تلاش در کسب موفقیت، توانمند می‌سازند(اسمیت و حوقی^۳، ۲۰۰۶). رهبری تحولی با استفاده بهینه از منابع کمیاب سازمان، منجر به عملکرد بهتر سازمان در سطوح نوآوری می‌شود و با استفاده از نوآوری اکتشافی آسیب‌های سازمان را تا حدودی کنترل خواهد کرد(چن و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

فرضیه دوم تحقیق نشان داد، رهبری تحولی بر توسعه هویت حرفه‌ای اعضا هیئت علمی مؤثر بوده است. رهبری تحولی در جهت برآورده کردن نیازهای حرفه‌ای اعضا هیئت علمی می‌تواند نقش داشته باشد. که این نیازهای اعتماد، تعهد، امنیت، مشارکت و نظارت در شکل‌گیری بخش مهم هویت افراد نقش دارد. می‌توان گفت، رهبری پاسخ مؤثر به تغییرات آموزشی، فرصت‌ها و منابع یادگیری حرفه‌ای، یادگیری مشارکتی، نظارت بر اثربخشی یادگیری مریبان و متعهد کردن مریبان به یادگیری حرفه‌ای را فراهم می‌کند(کاو و پانگ^۵، ۲۰۱۹). ژنگ و همکاران^۶(۲۰۱۶) شیوه‌های رهبری و اعتماد به همکاران بر فاکتورهای جوامع یادگیری حرفه‌ای از جمله احساس مشترک در هدف، فعالیت مشترک و تمرکز جمعی بر یادگیری دارای نقش سازنده است. کاردنو^۷(۲۰۰۵) رهبران موسسه باید بینش‌های چالش‌برانگیز را درباره مدیریت توسعه حرفه‌ای فراهم کنند و در عملکرد فعلی و پیامدهای مدیریت استراتژیک متفاوت فکر کنند. اثربخشی رهبری تحت تأثیر مهارت‌های نرم است که این مهارت‌ها شامل روابط بین‌فردی، همراهی با دیگران، ارتباطات، ابتکار عملی و تیم‌سازی است(هارل^۸، ۲۰۱۶).

-
- 1 . Al-Husseini & Elbeltagi
 - 2 . Sankaran
 - 3 . Smith & Hughey
 - 4 . Chen & et al
 - 5 . Cao & Pang
 - 6 . Zheng & et al
 - 7 . Cardno
 - 8 . Hurrell

فرضیه سوم تحقیق نشان داد، توسعه هویت حرفه‌ای بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) به صورت مستقیم مؤثر بوده است. از طرفی هویت حرفه‌ای از طریق نوآوری فرایند بر نوآوری محصول به صورت غیر مستقیم مؤثر بود. می‌توان گفت هویت حرفه‌ای دارای نقش سازنده در نوآوری سیستم‌های آموزشی بازی می‌کند. به نوعی مهارت‌های نرم که در شکل‌گیری هویت افراد نقش دارند بر نوآوری در فرایند و محصول مؤثر هستند. با خلق ایده‌ها و نوآوری‌های جدید به توسعه هویت حرفه‌ای کمک خواهد شد، بنابراین هر چه افراد ایده‌های بیشتری ارائه دهند هویت حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه پیدا می‌کند. توسعه هویت حرفه‌ای با موقعیت فردی در درون جامعه در ارتباط است و در شکل‌گیری آن پایگاه اجتماعی و اقتصادی، حمایت خانواده و دوستان، محیط و شبکه‌های اجتماعی نقش دارند (اسکوآرتز و همکاران^۱، ۲۰۱۱). اعتبار و شهرت سازمان در افراد هویت قوی‌تر و مستحکم‌تری را شکل خواهد داد (لیو و همکاران^۲، ۲۰۱۳). پیش‌شن در مورد پیشرفت حرفه‌ای مریبان در طول یک برنامه می‌تواند اطلاعات ارزشمندی در مورد طراحی برنامه‌ها ارائه کند (هایسون^۳، ۲۰۰۷). توجه به مهارت‌های نرم (علاوه بر مهارت‌ها آموزشی که قابل مشاهده و اندازه‌گیری هستند) مطابق با نظرات سازمان همکاری اقتصادی و توسعه سازمانی^۴ (۲۰۱۶) و تونر^۵ (۲۰۱۱) در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و نقش سازنده آن در نوآوری آموزش عالی، مدنظر است. میسنر و شمتکو^۶ (۲۰۱۹) فرهنگ نوآوری به مهارت لازم توسط کارکنان احتیاج دارد که فراتر از دانش سنتی بنیادی که در مقاطع تحصیلی تدریس می‌شود است. این در فارغ‌التحصیلان شاغل در مشاغل حرفه‌ای بخش خصوصی بیشتر مشهود است. مهارت دانش‌آموختگان به شدت تحت تأثیر برنامه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی خارج از برنامه‌های درسی است که دانشگاه به فراگیران منتقل می‌کند. باستان و همکاران (۱۳۹۷)، کاربران عصر

- 1 . Schwartz & et al
- 2 . Liu & et al
- 3 . Hewson
- 4 . OECD
- 5 . Toner
- 6 . Meissner & Shmatko

جدید در خلأ رشد و نمو نیافته و زندگی نمی‌کنند بلکه خانواده، گروه‌های ثانویه، سیستم آموزشی، رسانه بر شکل‌گیری شخصیت افراد تأثیرگذار هستند. نای و همکاران^۱ (۲۰۱۳) عقیده دارند که اگر سیاست‌گذاران باور اثربخش بودن مرییان را بهبود دهند آنان می‌توانند به صورت اثربخش نوآوری را اجرا کنند.

فرضیه چهارم تحقیق نشان داد که نوآوری فرایند بر نوآوری محصول در آموزش عالی مؤثر بوده است. می‌توان گفت به کارگیری شیوه‌های درست و منطقی نوآوری در ارتباطات و فرایندهای یاددهی و یادگیری دارای نقش سازنده در برونداد سیستم آموزشی است. فارغ التحصیلان سیستم نوآور خود منبع مهمی در ارائه و ایجاد نوآوری برای نظام اجتماعی هستند به نوعی به کارگیری نوآوری در فرایند، نیازمندی‌های دنیای متحول و متغیر را در مهندسی ساختار فراگیران به عنوان محصول ایجاد می‌کند. چنین استنباط می‌شود که پیشبرد و هدایت حرکت نوآوری، اجرا و پیگیری اصلاحات و بهبودها اغلب برای دانشگاه‌ها مهم هستند. مفاهیم جدید در نتیجه ایجاد شرایط مساعد ظاهر می‌شود، بنابراین می‌توان گفت که نوآوری فرایند در شکل‌گیری نوآوری محصول نقش سازنده دارد (فارست و همکاران^۲، ۲۰۰۷). برای ایجاد نوآوری در یک سازمان دانش، تجربه و مهارت کارکنان در فرایند ایجاد ارزش نقش دارند (ریتالو و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

فرضیه پنجم تحقیق نشان داد که رهبری تحولی از طریق هویت حرفه‌ای بر نوآوری آموزش عالی (فرایند و محصول) مؤثر بوده است. می‌توان بیان داشت که هم‌افزایی دو عامل رهبری تحولی و هویت حرفه‌ای دارای نقش سازنده در نوآوری آموزش عالی هستند. رهبری و توسعه هویت حرفه‌ای در قالب مهارت‌های نرم (شایستگی‌های شخصی و رفتاری) یا همان بخش مهم آموزش‌های غیررسمی بر نوآوری در سیستم آموزشی مؤثر هستند. شایستگی و مهارت‌های که افراد در اختیار دارند باید با حوزه نوآوری مطابق داشته باشد.

1. Nie et al
2. Furst et al
3. Ritala & et al

مهارت‌های فنی، مهندسی و سایر مهارت‌ها توسط آموزش در طول دوران تحصیل ارائه می‌شود. از طرفی سهم قابل توجهی از مهارت‌های نرم که ارتباطات، اثربخشی شخصی و مهارت رهبری را در بر می‌گیرد از دارایی مهم علم و فناوری و مؤثر در مهارت‌ها در زمینه نوآوری باز است (اسوری^۱، ۲۰۱۶؛ وهلن و کراکاری^۲، ۲۰۱۱؛ هیسام سلمت و چودری^۳، ۲۰۰۴)

می‌توان بیان داشت، موسسات آموزش عالی از طریق توسعه سرمایه انسانی در ایجاد دانش، ظرفیت، نوآوری و انتقال فناوری، توسعه منطقه‌ای و ملی را آغاز، تسریع و تسهیل می‌کنند. آموزش بین‌رشته‌ای و تحقیقات نوآورانه بیش از هر زمان دیگری مورد نیاز است و رهبران موسسات آموزش عالی موظف هستند نهادهای خود را برای پاسخ‌گویی به این چالش‌ها و فشارهای ایجاد شده از طریق پویایی جهانی، نهادهای خود را تغییر دهند (ال-منصوری و کک^۴، ۲۰۱۹). در مهارت‌های مؤثر رهبری آموزش عالی، ابعاد سیاستگذاری، توانایی ایجاد مشارکت و رهبری مشارکتی، توسعه مهارت‌های اصلی، تعامل با ذینفعان دانشگاه، درک از مشارکت دانشجویان، تفکر استراتژیک و نوآورانه، توانایی مذاکره، و تمایل به خدمت لحاظ می‌شود (استر و همکاران^۵، ۲۰۱۶؛ فریمن جر و همکاران^۶، ۲۰۱۶). همچنین توسعه حرفه‌ای می‌تواند یک مسیر کارآمد برای حمایت از آموزش‌های ابتکاری و رهبری برنامه‌ها در ارتباط با پایداری را فراهم کند (کازا و همکاران^۷، ۲۰۱۶). نتایج این یافته‌ها می‌تواند معیار مهم در انتخاب، ارزیابی و آموزش رهبران آینده‌نگر، تدوین استراتژی متناسب با منابع انسانی و طراحی آموزش رهبری برای دانشجویان، محققان و اعضا هیئت علمی برای پیشرفت شغلی متناسب با نوآوری فراهم کند. با توجه به اینکه تحقیق مورد نظر

-
- 1 . Svare
 - 2 . Whelan & Carcary
 - 3 . Hisyam Selamat & Choudrie
 - 4 . Al-Mansoori & Koç
 - 5 . Esters & et al
 - 6 . Freeman Jr & et al
 - 7 . Kaza & et al

در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده است. پیشنهاد می‌شود: رهبران سیستم آموزش با ایجاد محیطی باز و انعطاف‌پذیر در ترغیب و تحریک افکار نوآور در فعالیت‌ها کمک نمایند. به فرهنگ سازمانی و استراتژی سازمان که مشوق نوآوری هستند توجه شود. مدیران قدرت ریسک برای ورود به مناطق جدید و نوآور را از طریق انعطاف‌پذیری در فعالیت‌ها مورد توجه قرار دهند. رهبران فاکتورهای مهم در تشویق و ایجاد انگیزه برای انجام و دستیابی به اهداف را مد نظر قرار دهند. به سبک‌های رهبری مختلف با توجه به اصل حاکمیت مشترک به عنوان محرک اساسی در یادگیری و فرایند توسعه، برای پشتیبانی از نوآوری توجه شود. در جهت تحقق اهداف و برنامه‌ها به تعامل، مشارکت و نوآوری توجه شود. راه‌های ورود فرصت‌ها و ایده‌های ابتکاری از طریق مشارکت ذینفعان دانشگاهی تسهیل شود. رویکردهای ترغیبی به منظور افزایش آگاهی افراد در فرهنگ سازمانی نوآورانه انجام گیرد. با تمرکز بر نحوه رهبری عوامل انگیزشی در ایده‌های خلاقانه و سوق دادن به اجرای نوآوری لحاظ شود. نوآوری در فناوری یادگیری، بهنگام سازی توانمندی‌ها، آموزش سیاستگذاری توسعه حرفه‌ای، مهارت‌های تصمیم‌گیری، کسب آگاهی در ارتباط با وظایف مدنظر قرار گیرد. به مهارت‌ها نرم، همچون رهبری، ارتباطات (شفاهی و کتبی)، مهارت تیمی، خلاقیت، حل مساله، اعتماد به نفس، خودآگاهی، نظم، شبکه‌سازی، کارآفرینی، وفاداری، دقت و اخلاق کاری و مجموعه‌ای از شایستگی‌های شخص و رفتاری در توسعه و بهبود نوآوری آموزش عالی توجه ویژه شود.

سپاسگزاری: پژوهش حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری آموزش عالی با میانجی‌گری توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی بوده است. نویسندگان از همکاری و مساعدت دانشگاه و عزیزانی که در این پژوهش همکاری نمودند کمال تشکر را دارند.

منابع و مآخذ

- احمدوند، علی محمد؛ نصیری، حسین؛ نصراله‌ی‌نیا، فاطمه؛ محجوبیان، احمد (۱۳۹۷). اینترنت اشیا؛ سامانه‌ای برای بهبود نظام آموزش عالی. *نشریه علمی فناوری آموزش*، ۱۴ (۱) ۱۵۷-۱۶۸.
- امرای، فروزان؛ قدم‌پور، عزت‌اله؛ شریفی، طیبه؛ غضنفری، احمد (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر آموزش مهات-های وسعت‌بخشی تفکر و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی بر خلاقیت (سیالی، ابتکار، انعطاف-پذیری، بسط) دانش‌آموزان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۴) ۹۷-۱۲۸.
- باستان، مصطفی؛ دلاور، علی؛ فرهنگی، علی اکبر (۱۳۹۷). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر مصرف رسانه‌ی جوانان تهرانی با هدف طراحی مدل خلاقانه الگوی مصرف رسانه‌های نوظهور. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۱) ۱۰۹-۱۴۲.
- باقری‌مجد، روح‌اله؛ مهدی‌پور، یوسف؛ باقری‌مجد، عادل (۱۳۹۷). تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی محرک‌های نوآوران در آموزش علی (دانشگاه سیستان و بلوچستان). *مجله توسعه کارآفرینی*، ۱۱ (۴) ۷۳۹-۷۵۸.
- داورپناه، سیدهدایت‌اله؛ رجائی‌پور، سعید؛ صیادی، یاسر (۱۳۹۷). پیش‌بینی پذیرش نوآوری‌های آموزشی بر اساس رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. *فصلنامه آموزش و ارزشیابی*، ۴۳ (۱۱) ۱۳۱-۱۵۶.
- رستگار، عباسعلی؛ مقصودی، طاهره (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵ (۸۰) ۱۵۷-۱۸۲.
- زارعی، زهرا؛ حیدری، مرضیه (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹ (۴) ۱۲۶-۱۹۲.
- عقیلی، سیدوحید (۱۳۹۷). نقش رسانه‌های نوین در توسعه سیاسی کشورهای جهان سوم. *مجله توسعه اجتماعی*، ۱۲ (۳) ۲۳۵-۲۴۶.
- قاسمیان‌دستجردی، زهرا؛ امین‌بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه (۱۳۹۸). نقش رهبری حرفه‌ای مدیران در توسعه شایستگی دانش‌آموزان با میانجی‌گری اعتماد و همکاری بین معلمان و حرفه‌ای شدن معلمان. *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۲۶ (۱) ۷۷-۹۶.

مظلومی، نادر؛ ناصحی فر، وحید؛ احسان فر، گلشن (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸(۱)، ۳۳-۵۶.

میر کمالی، سید محمد؛ پورکریمی، اکرم (۱۳۹۴). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۱) ۲۲-۱.

- Adomavičiūtė, D. (2018). University's role and influence for professional development in public administration area. *Journal of the Knowledge Economy*, 9(2), 703-719.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*, 41(1), 159-181.
- Aliasghar, O., Rose, E. L., & Chetty, S. (2019). Where to search for process innovations? The mediating role of absorptive capacity and its impact on process innovation. *Industrial Marketing Management*, 82, 199-212.
- Al-Mansoori, R. S., & Koç, M. (2019). Sustainability in Higher Education: The Impact of Transformational Leadership on Followers' Innovative Outcomes A Framework Proposal. In *Sustainability on University Campuses: Learning, Skills Building and Best Practices* (pp. 227-243). Springer, Cham.
- Alnajdawi, S., Emeagwali, O. L., & Elrehail, H. (2017). The interplay among green human resource practices, organization citizenship behavior for environment and sustainable corporate performance: evidence from Jordan. *Journal of Environmental Accounting and Management*, 5(3), 171-184.
- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial marketing management*, 36(3), 349-359.
- Avraamidou, L. (2014). Studying science teacher identity: Current insights and future research directions. *Studies in Science Education*, 50(2), 145-179.
- Barbarà-i-Molinero, A., Cascón-Pereira, R., & Hernández-Lara, A. B. (2017). Professional identity development in higher education:

- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434-449.
- EC(2014). Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. Available at: http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/doc/quality_en.pdf.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity research journal*, 12(4), 303-310.
- Esters, L., Washington, A., Gasman, M., Commodore, F., O'Neal, B., Freeman, S., & Jimenez, D. (2016). Effective leadership: A toolkit for the 21st-century historically Black college and university president. *Penn Center for Minority Serving Institutions*.
- Freeman Jr, S., Commodore, F., Gasman, M., & Carter, C. (2016). Leaders wanted! The skills expected and needed for a successful 21st century historically Black college and university presidency. *Journal of Black Studies*, 47(6), 570-591.
- Furst-Bowe, J. A., & Bauer, R. A. (2007). Application of the Baldrige model for innovation in higher education. *New directions for higher education*, 2007(137), 5-14.
- Gaspar, D., & Mabic, M. (2015). Creativity in Higher Education. *Universal Journal of Educational Research*, 3(9), 598-605.
- Gertsog, G. A., Danilova, V. V., Savchenkov, A. V., & Korneev, D. N. (2017). Professional identity for successful adaptation of students-a participative approach. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 9(1), 301-311.
- Hewson, P. W. (2007). Teacher professional development in science. *Handbook of research on science education*, 1179-1203.
- Hisyam Selamat, M., & Choudrie, J. (2004). The diffusion of tacit knowledge and its implications on information systems: the role of meta-abilities. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 128-139.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, 69(3), 605-628.



- Jackson, N. C. (2019). Managing for competency with innovation change in higher education: Examining the pitfalls and pivots of digital transformation. *Business Horizons*.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145.
- Kaza, S., Natkin, L. W., & Rowse, T. (2016). Developing sustainability leadership through faculty professional development. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 6(2), 437-444.
- Keevy, Z., & Perumal, J. (2014). Promoting transformational leadership practices of retail managers. *Journal of Management Development*, 33(10), 919-931.
- Khan, R., Rehman, A. U., & Fatima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*, 3(11), 678-684.
- Kim, T., & Lee, Y. (2019). Principal instructional leadership for teacher participation in professional development: evidence from Japan, Singapore, and South Korea. *Asia Pacific Education Review*, 1-18.
- Lamote, C., & Engels, N. (2010). The development of student teachers' professional identity. *European Journal of Teacher Education*, 33(1), 3-18.
- Lašáková, A., Bajzíkóvá, L., & Dedze, I. (2017). Barriers and drivers of innovation in higher education: Case study-based evidence across Ten European Universities. *International Journal of Educational Development*, 55, 69-79.
- Liu, Y., Lam, L. W., & Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), 789-810.
- Lordly, D., & MacLellan, D. (2012). Dietetic students' identity and professional socialization: in preparation for practice. *Canadian Journal of Dietetic Practice and Research*, 73(1), 7-13.
- MacKeogh, K., & Fox, S. (2009). Strategies for embedding e-learning in traditional universities: Drivers and barriers. *Electronic Journal of E-learning*, 7(2), 147-154.



- Mathew, V. (2010). Service delivery through knowledge management in higher education. *Journal of knowledge Management practice*, 11(3), 1-14.
- McAllister, M., Downer, T., Hanson, J., & Oprescu, F. (2014). Transformers: Changing the face of nursing and midwifery in the media. *Nurse Education in Practice*, 14(2), 148-153.
- Meissner, D., & Shmatko, N. (2019). Integrating professional and academic knowledge: the link between researcher's skills and innovation culture. *The Journal of Technology Transfer*, 44(4), 1273-1289.
- Men, L. R., & Bowen, S. (2017). Excellence in internal communication management. New York: Business Expert Press.
- Morel, L., & Boly, V. (2004). Mastering innovativeness potential: the results of an expert consultation. *Revista Eletrônica de Administração*, 10(6), 165-180.
- Nie, Y., Tan, G. H., Liau, A. K., Lau, S., & Chua, B. L. (2013). The roles of teacher efficacy in instructional innovation: Its predictive relations to constructivist and didactic instruction. *Educational Research for Policy and Practice*, 12(1), 67-77.
- OECD. (2016). "Skills for a digital world", policy brief on the future of work. Paris: OECD Publishing. <http://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>. Accessed 29 July 2019.
- Paulsen, N., Callan, V. J., Ayoko, O., & Saunders, D. (2013). Transformational leadership and innovation in an R&D organization experiencing major change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(3), 595-610.
- Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., & Husted, K. (2015). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study. *Technovation*, 35, 22-31.
- Rubens, A., Schoenfeld, G. A., Schaffer, B. S., & Leah, J. S. (2018). Self-awareness and leadership: Developing an individual strategic professional development plan in an MBA leadership course. *The International Journal of Management Education*, 16(1), 1-13.
- Sankaran, S. (2018). Megaproject management and leadership: a narrative analysis of life stories—past and present. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(1), 53-79.



- Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (Eds.). (2011). *Handbook of identity theory and research*. Springer Science & Business Media.
- Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D., & Welp, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *Mrev management revue*, 29(2), 114-138.
- Seashore Louis, K., Dretzke, B., & Wahlstrom, K. (2010). How does leadership affect student achievement? Results from a national US survey. *School effectiveness and school improvement*, 21(3), 315-336.
- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2020). Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. *Journal of Business Research*, 109, 399-412.
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert systems with applications*, 37(9), 6390-6403.
- Smith, B. L., & Hughey, A. W. (2006). Leadership in higher education—its evolution and potential: A unique role facing critical challenges. *Industry and Higher Education*, 20(3), 157-163.
- Stolk, M. J., De Jong, O., Bulte, A. M., & Pilot, A. (2011). Exploring a framework for professional development in curriculum innovation: Empowering teachers for designing context-based chemistry education. *Research in Science Education*, 41(3), 369-388.
- Svare, H. (2016). User-producer dialogue, workplace innovation, and knowledge in a Regional Innovation System. *Journal of the Knowledge Economy*, 7(2), 565-586.
- Toner, P. (2011). Workforce skills and innovation: An overview of major themes in the literature. Paris: OECD Directorate for Science, Technology and Industry (STI).
- Tracey, M. W., & Hutchinson, A. (2018). Reflection and professional identity development in design education. *International Journal of Technology and Design Education*, 28(1), 263-285.
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365-384.
- Un, C. A., & Asakawa, K. (2015). Types of R&D collaborations and process innovation: The benefit of collaborating upstream in the

- knowledge chain. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 138-153.
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size. *Journal of management studies*, 49(1), 28-51.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. In *Handbook of partial least squares* (pp. 47-82). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270.
- Wang, S. (2019). School heads' transformational leadership and students' modernity: the multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Education Review*, 1-13.
- Wang, S. (2019). School heads' transformational leadership and students' modernity: the multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Education Review*, 1-13.
- Watts, L. L., Steele, L. M., & Den Hartog, D. N. (2019). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: A meta-analysis. *Journal of International Business Studies*, 1-8.
- Whelan, E., & Carcary, M. (2011). Integrating talent and knowledge management: where are the benefits? *Journal of knowledge management*, 15(4), 675-687.
- Zacher, H., Robinson, A. J., & Rosing, K. (2016). Ambidextrous leadership and employees' self-reported innovative performance: The role of exploration and exploitation behaviors. *The Journal of Creative Behavior*, 50(1), 24-46
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*

Zheng, X., Yin, H., Liu, Y., & Ke, Z. (2016). Effects of leadership practices on professional learning communities: The mediating role of trust in colleagues. *Asia Pacific Education Review*, 17(3), 521-532.

Zhu, G. (2017). Chinese student teachers' perspectives on becoming a teacher in the practicum: emotional and ethical dimensions of identity shaping. *Journal of Education for Teaching*, 43(4), 491-495.

