



## ORIGINAL RESEARCH PAPER

# Innovative Performance of Teachers and Education Staff with Exploration of Creative personality and Goal Orientation

Z. Sharei\*, H. Haji Abadi

Management Group, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University · Tehran · Iran

### ABSTRACT

Received: 16 January 2024  
Reviewed: 10 March 2024  
Revised: 09 May 2024  
Accepted: 17 June 2024

#### KEYWORDS:

Creative Personality  
Goal Orientation  
Innovative Performance

\* Corresponding author

[z\\_sharei@pnu.ac.ir](mailto:z_sharei@pnu.ac.ir)

① (+98915) 3626715

**Background and Objectives:** Innovation has become one of the key skills of organizations to deal with changes in the external environment. The development of theoretical foundations and requirements of management performance shows that the mechanism of employee innovation should be examined from the perspective of active planning and self-management of employees. Based on the goal-oriented theory, which focuses on initiative and spontaneity, a theoretical basis can be provided to study how to actively manage and promote innovation by employees. Therefore, for the education organization, knowing goal-oriented employees and investigating the effect of this feature on innovative performance can be very important and lay the groundwork for improving innovative performance in this organization. It is worth noting that many studies only focus on the single factor of employee innovation performance while innovative performance requires employees who are creative and whose goals are compatible with the organization's goals. Therefore, the main goal of this research was to investigate the effect of creative personality and goal orientation on innovative performance.

**Methods:** The current research was a part of applied research in terms of its purpose, and in terms of method, it was included in the category of descriptive-correlational research. The statistical population of this research consisted of 500 education workers and teachers from Darmian. The sample size was determined based on Cochran's formula of 217 people, and the questionnaires were distributed in a simple random manner. The data collection tool was the standard goal orientation questionnaire with dimensions of goal learning, proof of performance, and avoidance of performance by Vande (1997), the innovative performance questionnaire by Zhou and George (2001), and Goff's creative personality questionnaire (1979) with a five-point Likert scale. Hypotheses were tested by structural equation modeling method in PLS 3 software and model fit was examined.

**Findings:** The findings showed goal learning orientation, performance proof orientation, and creative personality had a positive and significant effect on innovative performance while the effect of performance avoidance orientation on innovative performance is inverse ( $T > 1.96$ ). Also, the findings showed that goal orientation played a mediating role in the relationship between creative personality and innovative performance ( $T > 1.96$ ), but did not moderate this relationship ( $T < 1.96$ ).

**Conclusion:** When teachers and education staff have a learning goal-oriented approach, they seek to increase their skills and acquire new information about how to do their work and teaching, and they do not need to be rewarded by the organization because of their sense of self-satisfaction and superiority, they seek information to improve the way they do their work. Also, due to the orientation of performance proof, these teachers and staff show interest in learning new ways of doing tasks and welcome learning new skills, which provide the ground for innovative performance of teachers and staff. If learning is only to avoid failure, and teachers and staff turn to learning because their abilities are not questioned, it cannot encourage them to perform innovatively. In the middle education organization and the teachers working in this city, creative personality traits can improve innovative performance, people with creative personalities are not afraid of taking risks and at the same time they only try to do things correctly and meaningfully, this trait is for teachers. It can be very helpful in teaching if they can teach and behave according to the lesson and class environment and create creativity and innovation in students with their innovative performance. So, it can be said that teachers and staff who are creative by using skills acquisition and knowledge exchange and learning new solutions to perform tasks can have an innovative performance,

but if they are afraid of asking questions and uncertainties and to avoid the inability to solve problems with other teachers and employees who do not exchange knowledge may not be able to produce innovative performance. According to the obtained results, if the education organization can stimulate and adjust the self-management awareness and goal orientation of teachers and employees through a series of actions, it will play a greater role in improving human resources and achieving sustainable growth.

## COPYRIGHTS



© 2024 The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



NUMBER OF REFERENCES  
52



NUMBER OF FIGURES  
2



NUMBER OF TABLES  
3

## مقاله پژوهشی

## عملکرد نوآوران معلمان و کارکنان آموزش و پرورش با کاوش شخصیت خلاق و جهت‌گیری هدف

زهرة شرعی<sup>\*</sup>، هادی حاجی آبادی

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

## چکیده

**پیشینه و اهداف:** نوآوری به یکی از مهارت‌های کلیدی سازمان‌ها برای مقابله با تغییرات محیط خارجی تبدیل شده است. توسعه مبنای نظری و الزامات عملکرد مدیریت نشان می‌دهد که مکانیسم نوآوری کارکنان باید از منظر برنامه‌ریزی فعال و خود مدیریتی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. براساس تئوری هدف‌گرا که بر ابتکار و خودانگیزگی تمرکز دارد، می‌توان مبنای نظری برای مطالعه نحوه مدیریت فعال و ترویج نوآوری توسط کارکنان فراهم کرد. بنابراین، برای سازمان آموزش و پرورش شناخت کارکنان هدف‌گرا و بررسی تأثیر این ویژگی بر عملکرد نوآوران می‌تواند اهمیت بسیاری داشته باشد و زمینه‌ساز بهبود عملکرد نوآوران در این سازمان باشد. شایان ذکر است که بسیاری از مطالعات تنها بر روی عامل واحد عملکرد نوآوری کارکنان تمرکز می‌کنند، در صورتی که عملکرد نوآوران نیازمند وجود کارکنانی است که خلاقیت داشته باشند و اهدافشان با اهداف سازمان سازگاری داشته باشد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر شخصیت خلاق و جهت‌گیری هدف بر عملکرد نوآوران است.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است و از لحاظ روش در دسته تحقیقات توصیفی-هم‌بستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان که ۵۰۰ نفر بودند، تشکیل می‌دهد و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۲۱۷ نفر تعیین شد که پرسش‌نامه‌ها به صورت تصادفی ساده توزیع شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه استاندارد جهت‌گیری هدف با ابعاد یادگیری هدف، اثبات عملکرد و اجتناب از عملکرد ونده، پرسش‌نامه عملکرد نوآوران ژو و جورج و پرسش‌نامه شخصیت خلاق گاف با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. فرضیه‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS 3 آزمون شدند و برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها، نشان می‌دهد جهت‌گیری یادگیری هدف، جهت‌گیری اثبات عملکرد و شخصیت خلاق تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوران دارند؛ در حالی که تأثیر جهت‌گیری اجتناب از عملکرد بر عملکرد نوآوران معکوس است ( $T > 1/96$ ). همچنین، یافته‌ها نشان داد جهت‌گیری هدف در رابطه بین شخصیت خلاق بر عملکرد نوآوران نقش میانجی دارد ( $T > 1/96$ ) ولی این رابطه را تعدیل نمی‌کند ( $T < 1/96$ ).

**نتیجه‌گیری:** معلمان و کارکنان آموزش و پرورش وقتی رویکرد جهت‌گیری هدف یادگیری را داشته باشند، در پی افزایش مهارت‌ها و کسب اطلاعات جدید در خصوص نحوه انجام کار خود و تدریس برمی‌آیند و نیازی به پاداش از طرف سازمان ندارند و به‌خاطر احساس رضایت از خودشان و برتری، به کسب اطلاعات می‌پردازند تا شیوه‌های انجام کارشان را بهبود

تاریخ دریافت: ۲۶ دی ۱۴۰۲  
تاریخ داوری: ۲۰ اسفند ۱۴۰۲  
تاریخ اصلاح: ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۳  
تاریخ پذیرش: ۲۸ خرداد ۱۴۰۳

واژگان کلیدی:  
شخصیت خلاق  
جهت‌گیری هدف  
عملکرد نوآوران

\* نویسنده مسئول

z\_sharei@pnu.ac.ir

۰۹۱۵-۳۶۲۶۷۱۵

بخشند. همچنین، این معلمان و کارکنان به خاطر جهت‌گیری اثبات عملکرد، به یادگیری روش‌های جدید انجام وظایف علاقه نشان می‌دهند و از فراگیری مهارت‌های جدید استقبال می‌کنند که این‌ها زمینه عملکرد نوآورانه معلمان و کارکنان را فراهم می‌کند. چنانچه یادگیری فقط برای اجتناب از شکست باشد، و معلمان و کارکنان از این‌که توانایی‌های آن‌ها زیر سؤال نرود به یادگیری روی آورند، این یادگیری نمی‌تواند آنها را به عملکرد نوآورانه تشویق کند. در سازمان آموزش و پرورش درمیان و معلمان شاغل در این شهرستان ویژگی‌های شخصیتی خلاق می‌توانند عملکرد نوآورانه را بهبود بخشند، افراد دارای شخصیت خلاق از ریسک کردن نمی‌ترسند و در عین حال، فقط سعی می‌کنند که کارها را به‌نحو درست و معنادار انجام دهند. این ویژگی برای معلمان می‌تواند در امر تدریس بسیار کمک‌کننده باشد که بتوانند تدریس و رفتار متناسب با محیط درس و کلاس داشته باشند و با عملکرد نوآورانه خود باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانش‌آموزان شوند. پس می‌توان گفت معلمان و کارکنانی که خلاقیت دارند با استفاده از کسب مهارت و تبادل دانش و یادگیری راه حل‌های جدید برای انجام وظایف می‌توانند عملکرد نوآورانه‌ای داشته باشند؛ ولی اگر ترس از پرسیدن سؤالات و ابهامات داشته باشند و برای اجتناب از ناتوانی در حل مسائل با دیگر معلمان و کارکنان، دانشی را مبادله نکنند ممکن است قادر به بروز عملکرد نوآورانه نباشند. با توجه به نتایج به‌دست آمده، اگر سازمان آموزش و پرورش بتواند آگاهی خود مدیریتی و جهت‌گیری هدف معلمان و کارکنان را از طریق یک سری اقدامات تحریک و تنظیم کند نقش بیشتری در بهبود منابع انسانی و دستیابی به رشد پایدار خواهد داشت.

## مقدمه

در حال حاضر به دلیل افزایش رقابت، محیطی که سازمان‌ها با آن مواجه می‌شوند هر روز که می‌گذرد در حال تغییر است. در این حالت نوآوری به یکی از مهارت‌های کلیدی برای شرکت‌ها جهت مقابله با تغییرات محیط خارجی تبدیل شده‌است. از طرف دیگر، از نظر شیوه‌های مدیریتی، شرکت‌ها با یک محیط پیچیده‌تر روبه‌رو هستند [۱]. پیچیدگی و چالش‌های محیط خارجی، باعث ایجاد خودآگاهی‌های بیشتری در کارکنان سازمان می‌شود و تغییرات عوامل بیرونی مانند پیدایش کارهای مبتنی بر اطلاعات، دائماً مرزهای مدیریت سنتی را محو می‌کند و مدل رهبری سنتی را به چالش می‌کشد؛ بنابراین سازمان‌ها را وادار می‌کند تا کارکنانی با ابتکار عمل بالا، خودانگیزگی و مهارت‌های خود مدیریتی پرورش دهند [۲]. آموزش و پرورش، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرآیند جامعه‌پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند و از مهم‌ترین سازمان‌های تأثیرگذار در توسعه و پیشرفت هر کشور است. آموزش و پرورش، کلید توسعه و پیشرفت همه جانبه جوامع در تمامی ابعاد سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و فنی است. واضح است با توجه به تحولات شگرف در همه ابعاد زندگانی بشر، دیگر آموزش و پرورش با متدهای کهنه و به‌عنوان پایه‌ای‌ترین عامل در تحولات جامعه نمی‌تواند خود را از فرآیند تحولات نوین امروزی (خاصه در عصر فناوری ارتباطات و اطلاعات) دور نگهدارد. امروزه بسیاری از متفکران و متخصصان تعلیم و تربیت که طرفدار برداشتی نو و دیدی جدید در زمینه اصلاحات آموزشی هستند، بر این باورند که برنامه‌ریزی اصلاحات برای نوسازی و به‌گشت شرایط آموزش لازم‌اش تجدید نظر اساسی در عملکرد گذشته و کنونی نظام آموزش و پرورش است؛ زیرا که در این صورت می‌توان با دیدی نو و جامع عواملی را که سبب رکود فعالیت‌های فرهنگی و علمی و شکل‌گیری دشواری‌های کنونی نظام آموزش و پرورش شده است، شناسایی کرد. بنابراین، هم توسعه

ساختارهای نظری و هم خواسته‌های عملکرد مدیریت نشان می‌دهد که باید مکانیسم نوآوری کارکنان را از منظر برنامه‌ریزی فعال، خودانگیزخته و خود رفتار مدیریتی کارکنان بررسی نمود.

براساس تئوری هدف‌گرا، می‌توان مبنایی نظری برای مطالعه نحوه مدیریت فعال و ترویج نوآوری خود توسط کارکنان فراهم کرد. این نظریه بر ابتکار و خودانگیزگی کارکنان در کارشان و جهت‌گیری هدف نوآورانه کارکنان متمرکز است [۳].

نظریه شناختی اجتماعی مدلی از رفتار، شناخت و سایر عوامل شخصی و محیطی را به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده تعاملی پیشنهاد می‌کند که به‌صورت دوطرفه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند [۴، ۵]. براساس نظریه شناختی اجتماعی، جهت‌گیری هدف یک عامل شناختی مهم فردی است که به رفتار جهت می‌دهد. جهت‌گیری هدف به تفاوت‌های فردی در ترجیحات هدف در محیط‌های موفقیت اشاره دارد و به ارزش‌ها، نیازها و باورهای شخصی بستگی دارد [۶، ۷، ۸]. در یک نوع طبقه‌بندی، جهت‌گیری هدف به سه دسته تقسیم می‌شود: جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری اثبات عملکرد و جهت‌گیری اجتناب از عملکرد [۸، ۹، ۱۰]. جهت‌گیری هدف یادگیری، بر کسب دانش، ارتقای خودپذیری و تسلط بر وظایف تأکید دارد. جهت‌گیری اثبات عملکرد بر اثبات توانایی خود و کسب تمجید از دیگران تأکید دارد؛ درحالی‌که جهت‌گیری اجتناب از عملکرد بر اجتناب از ارزیابی منفی توانایی خود تأکید دارد [۱۱].

افراد با جهت‌گیری‌های هدف متفاوت، چارچوب‌های ادراکی-شناختی مربوط به خود را دارند [۱۲]. جهت‌گیری هدف، انگیزه رفتاری کارکنان را تعیین می‌کند [۷، ۱۳، ۱۴، ۱۵] و تأثیر مهمی بر فرآیند نوآوری و نتایج نوآوری دارد؛ در نتیجه می‌توان توضیح داد که چرا برخی از کارکنان نسبت به دیگران نوآورتر هستند. به‌طور خاص، کارکنان به‌طور فعال به‌دنبال اطلاعات، فرصت‌ها، بهبود وضعیت موجود و مدیریت رفتار خود برای تکمیل کار خواهند بود [۱۶، ۱۷] اشاره کردند که افراد هدف‌گرا

رابطه بین جو تیم برای نوآوری (چشم‌انداز، ایمنی مشارکتی، جهت‌گیری وظیفه، حمایت از نوآوری) (TCI)، جهت‌گیری هدف یادگیری (LGO) و رفتار کاری نوآورانه (IWB) پیشنهاد شد. علاوه بر این، چارچوب پیشنهادی با هدف تعریف رابطه بین جو تیم برای نوآوری و رفتار کاری نوآورانه از طریق نقش میانجی جهت‌گیری هدف یادگیری است. نتایج، نشان داد جهت‌گیری هدف یادگیری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه دارد [۲۴]. به پژوهشی با عنوان «چگونه جهت‌گیری هدف بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد: داده‌های چین که نتایج حاکی از آن است که جهت‌گیری هدف یادگیری و جهت‌گیری اثبات عملکرد از طریق سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، تأثیر مثبت جهت‌گیری هدف یادگیری و اثبات جهت‌گیری هدف بر عملکرد نوآورانه تأیید شد. با این حال، تأثیر منفی اجتناب از عملکرد بر عملکرد نوآورانه معنادار نبود [۱۱]. در تحقیقی به بررسی تأثیر شخصیت خلاق و جهت‌گیری هدف بر عملکرد نوآوری که نتایج نشان می‌دهد که جهت‌گیری هدف رابطه بین ویژگی‌های شخصیت خلاق و عملکرد نوآوری را به‌طور معناداری تعدیل می‌کند. تأثیرات میانجی جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری گواهی عملکرد، و جهت‌گیری اجتناب از عملکرد همگی قابل توجه هستند [۲۵]. به پژوهشی با عنوان تأثیر هدف‌گرایی تیمی در خط مقدم فازی فرآیند نوآوری که به این نتیجه رسید که یک جهت‌گیری هدف یادگیری تیمی با نوآوری ریشه‌ای مرتبط است و یک جهت‌گیری اثبات عملکرد تیم مشترک با نوآوری افزایشی مرتبط است. این مقاله، شواهد میدانی از نقش جهت‌گیری هدف مشترک تیم بر نتایج ایده‌پردازی نوآوری ارائه می‌دهد. پیامد یافته‌های ما برای مدیران تحقیق و توسعه که با مشکلات ایجاد نوآوری‌های رادیکال از تیم‌های داخلی مواجه هستند، این است که باید به نشانه‌های موقعیتی که بر تلاش‌های تیم نوآوری تأثیر می‌گذارد و به‌ویژه، جهت‌گیری هدف تیم توجه بیشتری شود [۲۶].

به بررسی جهت‌گیری هدف و خلاقیت کارکنان: نقش واسطه‌ای هویت نقش خلاق که نتایج نشان داد که جهت‌گیری هدف یادگیری کارکنان رابطه مثبتی با خلاقیت کارکنان دارد، اما چنین رابطه مثبتی بین جهت‌گیری اثبات عملکرد و خلاقیت کارکنان وجود ندارد. جالب توجه است، که نتایج نشان داد که جهت‌گیری اجتناب از عملکرد به‌طور مثبت با خلاقیت کارکنان مرتبط است. جهت‌گیری یادگیری، جهت‌گیری اثبات عملکرد و جهت‌گیری اجتناب از عملکرد همگی تأثیرات قابل توجهی بر هویت نقش خلاق داشتند. به نوبه خود، هویت نقش خلاق به‌طور کامل رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و خلاقیت کارکنان و رابطه بین جهت‌گیری عملکرد اجتنابی و خلاقیت کارکنان را واسطه می‌کند. [۲۷] در تحقیقی به بررسی روابط باور/ جهت‌انگیزی و خلاقیت شخصیتی به‌منظور پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی پرداختند. نتایج این پژوهش، نشان داد که انگیزه و شخصیت خلاق بر پیشرفت تحصیلی تأثیر معنادار دارد و در مجموع، این مدل توانست ۲۰ درصد از تغییرات پیشرفت تحصیلی را پیش‌بینی می‌کند [۲۸]. در تحقیقی به بررسی

در جستجوی اطلاعات و تمرینات جدید برای دستیابی به اهداف خود یا بهبود عملکرد خوب خود هستند. در عین حال، کارکنان هدف‌گرا در شناسایی فرصت‌ها بهتر عمل می‌کنند و اغلب برای انجام وظایف فراتر از انتظارات نقش خود تلاش می‌کنند [۳]. اشاره می‌کند که کارکنان هدف‌گرا به‌طور فعال، مکرر و فعالانه به دنبال بازخورد برای بهبود عملکرد خود خواهند بود. نوآوری فردی معلمان و کارکنان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است؛ بنابراین، مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده این نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابراین، نباید از تأثیر عوامل درونی، ویژگی‌های شخصیتی خلاق و جهت‌گیری هدف بر عملکرد نوآورانه معلمان و کارکنان غافل شد. واضح است که برای ایجاد این خیزش و نوآوری، نیاز مبرمی به کارگزاران فرهنگی نوگرا از جمله دانشگاهیان، معلمان فرهیخته، صاحب‌نظران مسائل آموزشی، نویسندگان و کارکنان عرصه فرهنگ و آموزش داریم. چراکه آموزش و پرورش آینده و منطبق با عصر فناوری ارتباطی و اطلاعاتی به‌طور حتم متفاوت با خصوصیات فعلی خواهد بود.

[۱۸] خلاقیت را به‌عنوان نوعی مسأله‌گشایی مدنظر قرار داده‌است. به نظر وی تفکر خلاق مختصراً عبارتست از فرآیند حس کردن مسائل یا کاستی‌های موجود در اطلاعات، فرضیه‌سازی درباره حل مسائل و رفع کاستی‌ها، ارزیابی و آزمودن فرضیه‌ها، بازنگری و باز آزمایی آن‌ها و سرانجام انتقال نتایج به دیگران و شخصیت خلاق، شخصیتی است که دارای چنین تفکری است. وی، خلاقیت را به‌عنوان فرآیندی که متضمن درک خلأ یا فقدان اضطراب‌انگیز عناصر، تشکیل فرضیه‌ها، ایجاد ارتباط میان نتایج، و احتمالاً تغییر و آزمایش مجدد این فرضیه‌ها است، تعریف می‌کند. بنابراین، فردی که دارای چنین شخصیتی است می‌تواند موجب تحول و بهبود عملکرد شود.

آموزش و پرورش، دارای انواع مختلفی از کارکنان و معلمان است که دارای پیش زمینه‌های متفاوت و ایده‌های خلاقانه می‌باشند. تمام کارکنان و معلمان می‌توانند در سازمان ارزش نمایند که البته بروز خلاقیت فردی به‌عوامل سازمانی و فردی بستگی دارد [۱۹] و نیاز است که کارکنان، انگیزه ذاتی به خلاقیت داشته‌باشند [۱۹، ۲۰]. خلاقیت بیشتر در ارتباط با مفاهیم نوآوری و سودمند بودن تعریف شده است [۲۱]. لذا خلاقیت در عرصه تعلیم و تربیت موضوعی همه‌جانبه، وسیع و تأثیرگذار است که چنان‌چه به‌درستی شناخته و مدیریت شود می‌تواند در همه مسائل تعلیم و تربیت که مرتبط با اجزای نظام آموزشی است، ایفای نقش نماید.

عملکرد نوآوری کارکنان محصول، فرآیند یا روشی است که برای سازمان در سطح فردی جدید، امکان‌پذیر و ارزشمند است [۲۲]. چگونگی بهبود مؤثر عملکرد نوآوری کارکنان موضوع مهمی است که نگرانی مشترک محققان و مدیران می‌باشد.

[۲۳] به پژوهشی با عنوان نقش میانجی جهت‌گیری هدف یادگیری در رابطه بین جو تیم برای نوآوری و رفتار کاری نوآورانه: یک چارچوب مفهومی پرداختند. یک چارچوب مفهومی در این پژوهش برای تعیین

نوجوانان و همچنین تربیت معلمان را در کشور بر عهده دارد. این سازمان هم، از پیشرفت‌های فناوری و محیط در حال تغییر مصون نیست، خصوصاً این‌که مسئولیت خطیر پرورش نیروهای آینده‌ساز مملکت را بر عهده دارد. این شرایط، سازمان را وادار می‌کند تا در کارکنان ابتکار عمل بالا، خودانگیختگی و مهارت‌های خود‌مدیریتی را تقویت کند. از طرفی، افراد هدف‌گرا در جستجوی اطلاعات و تمرینات جدید برای دستیابی به اهداف خود یا بهبود عملکرد خوب خود هستند. در عین حال، کارکنان هدف‌گرا در شناسایی فرصت‌ها بهتر عمل می‌کنند و اغلب برای انجام وظایف فراتر از انتظارات نقش خود تلاش می‌کنند. بنابراین، برای سازمان آموزش و پرورش شناخت کارکنان هدف‌گرا و بررسی تأثیر این ویژگی بر عملکرد نوآورانه می‌تواند اهمیت بسیاری داشته‌باشد و زمینه‌ساز تحقیقات بعدی برای بهبود عملکرد نوآورانه در این سازمان باشد.

بیشتر مطالعات موجود، بر روی عوامل فردی و محیطی تمرکز دارند که بر عملکرد نوآوری کارکنان مؤثرند، مانند ویژگی‌های شخصیتی خلاق، جهت‌گیری یادگیری کارکنان [۳۶] و همچنین، منابع ارائه شده توسط سازمان، فشار زمانی، سیستم ارزیابی و پاداش، سبک رهبری، جو نوآوری، ویژگی‌های کاری و... [۳۷]. تأثیر جهت‌گیری هدف بر رفتار نوآورانه فردی و نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری هدف در مورد رفتار نوآورانه و روابط استرس‌زا به‌طور قابل ملاحظه‌ای ثابت شده است [۳۸]. تحقیقات قبلی در مورد عملکرد نوآوری کارکنان در سطح خرد، عمدتاً بر این تمرکز داشتند که چگونه مدیران به‌طور فعال عملکرد نوآوری کارکنان را ترویج و تحریک می‌کنند. این نوع تحقیقات، هنوز براساس این فرضیه سنتی است که کارکنان در فرآیند نوآوری سازمانی اشیای نسبتاً منفعل هستند و برای تحریک انگیزه نوآوری خود به عوامل خارجی نیاز دارند. با این حال، در سال‌های اخیر، بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که کارکنان در محیط کار و زمینه سازمانی به جای اشیای منفعل و واکنشی، سوژه‌های هدف‌مدار هستند [۳۹]. بنابراین، در این پژوهش براساس ویژگی‌های شخصیتی خلاق کارکنان، از منظر هدف محور به بررسی موضوع عملکرد نوآوری کارکنان و معلمان توجه شده است که می‌تواند موجب گسترش و تعمیق بیشتر پژوهش‌های موجود به‌خصوص در پژوهش‌های داخلی شود.

در این پژوهش، رابطه بین جهت‌گیری هدف، شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش و معلمان در ایران بررسی می‌شود که در پژوهش [۱۱] این روابط در شرکت‌های فناوری پیشرفته کشور چین و یا در سازمان‌ها و شرکت‌های غربی بررسی شده است. عوامل فرهنگی بر عملکرد و ویژگی‌های شخصیت خلاق کارکنان تأثیر می‌گذارند [۳۹]؛ بنابراین، ممکن است در ایران نتایج متفاوتی نسبت به چین و کشورهای غربی به‌دست آید. همچنین، در بیشتر پژوهش‌های انجام شده تنها بر روی عامل واحد عملکرد نوآوری کارکنان تمرکز می‌کنند؛ در صورتی‌که عملکرد نوآورانه نیازمند وجود کارکنانی است که خلاقیت و اهدافشان با اهداف سازمان سازگاری داشته باشد. بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال

رابطه جهت‌گیری هدف و پیشرفت تحصیلی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که جهت‌گیری تسلط‌گرا و عملکردگرا معنادار شد و برای جهت‌گیری تسلط‌گریز و عملکردگریز معنادار نشد. معنادار شدن اندازه اثر برای دو جهت‌گیری تسلط‌گرا و عملکردگرا نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار آن‌ها بر پیشرفت تحصیلی است [۲۹]. عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه در مؤسسات آموزشی را بررسی کردند و نشان دادند سبک‌های رهبری و قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر عملکرد خلاقانه تأثیر مثبتی دارد [۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳]. رابطه مثبتی بین خلاقیت کارکنان و خودکارآمدی و عملکرد خلاقانه به‌دست آوردند. [۳۴] روابط تعامل بین فردی بر عملکرد خلاق و اثر تعدیل‌کننده جهت‌گیری هدف را براساس نظریه تبادل اجتماعی و نظریه سرمایه اجتماعی بررسی کردند. در حال حاضر، ظرفیت‌های نوآوری کشورها، مهم‌ترین معیار ارزیابی دانایی آنان محسوب می‌شود. به‌عبارت دیگر، نظام ملی نوآوری زیربنای توسعه مبتنی بر دانش است؛ چرا که در توسعه مبتنی بر دانش تأکید بر تسهیل و تسریع فرآیند تبدیل دانش به فناوری و سپس محصول / خدمت یا زنجیره ایده تا محصول / خدمت و سپس ثروت است که تحقق بهینه این فرآیند نیازمند ایجاد بستر و زمینه مناسب و الزامات و پیش نیازهای موردنظر در قالب نظام ملی نوآوری است. به‌عبارت دیگر، در چارچوب نظام ملی نوآوری است که تحقیقات دانشگاهی براساس نیاز جامعه و صنعت به‌کارگرفته می‌شوند و افراد خلاق می‌توانند ایده‌های ناب و قابل تجاری شدن خلق نمایند، افراد نوآور قادر می‌شوند ایده‌های فوق را به محصول / خدمت قابل عرضه در بازار تبدیل کنند و افراد کارآفرین، از طریق تجمیع مراحل فوق، موفق به تولید ثروت در جامعه می‌شوند که این فرآیند و مراحل در سطوح کلان، میانی و خرد مصداق می‌یابد.

خلاقیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت‌ها و پیشرفت‌های افراد است. برای هماهنگ شدن و سازگاری با تغییر و تحولات سریعی که در جامعه رخ می‌دهد، لازم است از رویکردهای جدید و خلاقانه برخوردار بود. بنابراین، مطالعه خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن اجتناب‌ناپذیر است. معلمان، برای ایجاد جو مناسب خلاقیت در کلاس و پرورش توانمندی‌های دانش‌آموزان لازم است، خلاقیت را بشناسند و به آن نگرش مثبت داشته باشند [۳۵]. از جمله عواملی که بر خلاقیت تأثیرگذار است، جهت‌گیری هدف می‌باشد. جهت‌گیری هدف، بیانگر الگوی منسجمی از باورها، اسنادها و هیجانان فرد است که مقاصد رفتاری وی را تعیین، و سبب می‌شود تا نسبت به برخی موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن موقعیت‌ها به‌گونه‌ای خاص عمل نماید. نتایج پژوهش‌ها، حاکی از آن است که جهت‌گیری هدف، واکنش انسان‌ها را در موقعیت‌های مختلف پیشرفتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. جهت‌گیری‌های هدف درونی فرآیندهای شناختی پیچیده‌تری را ایجاد می‌کنند. در مقابل جهت‌گیری‌های هدف بیرونی بیشتر با پردازش سطحی اطلاعات مرتبط می‌باشند و درنهایت، موجب بهبود عملکرد می‌شوند. سازمان آموزش و پرورش در ایران، وظیفه آموزش کودکان و



چندین تن از اساتید، متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آن‌ها در مورد مربوط بودن، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و این‌که آیا این سؤالات برای پرسش‌های پژوهشی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز توسط آلفای کرونباخ ( $0.94 < 0.7$ ) و روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی (بارهای عاملی هر گویه  $< 0.3$ ) تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در پژوهش [۴۱] مقدار  $0.908$  به‌دست آمده است.

#### مقیاس جهت‌گیری هدف

جهت سنجش و ارزیابی جهت‌گیری هدف از مقیاس واندل وال [۸] استفاده شده است. این مقیاس، با سه مؤلفه جهت‌گیری یادگیری هدف (۶ گویه)، جهت‌گیری اثبات عملکرد (۵ گویه) و جهت‌گیری اجتناب از عملکرد (۵ گویه) دارای ۱۶ گویه است. روایی صوری و محتوایی سؤالات توسط اساتید مربوط تأیید و پایایی آن نیز براساس آلفای کرونباخ ( $0.73$ ) جهت‌گیری یادگیری هدف،  $0.85$  جهت‌گیری اثبات عملکرد،  $0.80$  جهت‌گیری اجتناب از عملکرد ( $0.7$ ) و روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی (بارهای عاملی هر گویه  $< 0.3$ ) تأیید شد. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش [۴۰] با تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ بالاتر از  $0.7$  تأیید شده است.

#### مقیاس شخصیت خلاق

برای سنجش شخصیت خلاق معلمان و کارکنان از یک مقیاس خود گزارشی که توسط گوف [۴۲] ارائه شده است، استفاده شد. این مقیاس در این پژوهش یک مؤلفه‌ای و دارای ۸ گویه بوده که روایی صوری و محتوایی سؤالات توسط اساتید مربوط تأیید و پایایی آن نیز توسط آلفای کرونباخ ( $0.89 < 0.7$ ) و روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی (بارهای عاملی هر گویه  $< 0.3$ ) تأیید شد. در پژوهش [۴۳] نیز از این پرسش‌نامه استفاده شده است که روایی آن به تأیید متخصصان و کارشناسان مربوط رسیده و پایایی آن  $0.74$  به‌دست آمده است.

#### روش‌های آماری

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 مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده می‌شود. با استفاده از مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از پرسش‌نامه پژوهش، روایی سازه گرفته شد. پس از آن، با استفاده از تکنیک حداقل مجزورات جزئی، مدل مفهومی پژوهش آزمون شد. ضمن این‌که بررسی اثرات میانجی با استفاده از آزمون بوت استرپینگ انجام گرفت. برای پردازش داده‌های آماری مربوط به پرسش‌نامه از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و نرم‌افزار PLS نسخه ۳ استفاده شده است.

پاسخ‌گویی به این پرسش است که آیا رابطه معناداری بین شخصیت خلاق و جهت‌گیری هدف با عملکرد نوآورانه در بین معلمان و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان درمیان وجود دارد؟

#### روش پژوهش

این پژوهش، از نظر نوع هدف کاربردی است؛ زیرا نتایج به‌دست آمده از پژوهش واقعی بوده و می‌تواند در آموزش و پرورش شهرستان درمیان و همچنین با احتیاط برای سایر آموزش و پرورش‌ها در شهرهای دیگر و سازمان‌های دیگر مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، از نظر نوع گردآوری داده‌ها توصیفی-هم‌بستگی است؛ زیرا ضمن بررسی وضعیت موجود از نظر شخصیت خلاق، جهت‌گیری هدف و عملکرد نوآورانه، به بررسی روابط بین متغیرها و عوامل تأثیر گذار بر رابطه می‌پردازد.

#### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان هستند. براساس آمار سازمان،  $500$  نفر در اردیبهشت ماه سال  $1401$  در این مجموعه مشغول به کار بودند. حجم نمونه، طبق فرمول کوکران  $217$  نفر به‌دست آمد. با توجه به نوع جامعه این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. افراد نمونه، براساس جدول اسامی داده شده به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. پرسش‌نامه به‌صورت الکترونیک در وب سایت پرس‌لاین طراحی و لینک آن از طریق شبکه‌های اجتماعی و گروه‌های کاری موجود در این شبکه‌ها در اختیار کارکنان و معلمان منتخب قرار گرفت. البته در مرحله اول، ۹ پرسش‌نامه ناقص یا کامل نشده بود که دوباره به‌صورت تصادفی افرادی انتخاب و با روش‌های گفته شده پرسش‌نامه برای آن‌ها ارسال شد. در نهایت، تعداد  $217$  پرسش‌نامه کامل ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### ابزار پژوهش

اطلاعات اولیه این پژوهش که شامل مبانی نظری و سابقه مطالعات پیشین است، از طریق مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری شد و اطلاعات ثانویه به‌روش میدانی و از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد که جواب‌های آن به‌صورت پنج گزینه‌ای با طیف لیکرت (به‌صورت کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) طراحی شده‌اند، به‌دست آمد. در کل سؤالات پرسش‌نامه در دو بخش عمومی و تخصصی طراحی شد. سؤالات عمومی مربوط به سن، جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات است و سؤالات تخصصی، شامل سؤالاتی در خصوص متغیرهای پژوهش است. قبل از سؤالات عمومی هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ‌دهندگان شرح داده شده و با تأکید بر بی‌نام بودن این پرسش‌نامه و با ارزش بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه از پاسخ‌دهندگان خواسته شده برای هر سؤال پاسخ مورد نظر خود را مشخص کنند.

#### مقیاس عملکرد نوآورانه

این مقیاس تک مؤلفه‌ای و دارای  $13$  گویه و برگرفته از مطالعه ژو و جورج [۴۰] است. برای به‌دست آوردن روایی پرسش‌نامه از نظرات

نتایج و بحث

جدول ۲: بررسی نرمال بودن داده‌ها

Table 2: Checking the normality of the data

متغیر Variable	چولگی Skewness	کشدگی Kurtosis
عملکرد نوآورانه Innovation performance	-0.707	0.226
جهت‌گیری هدف یادگیری Learning goal orientation	-0.599	-0.172
جهت‌گیری اثبات عملکرد Performance certification orientation	-0.301	-0.368
جهت‌گیری اجتناب از عملکرد Performance avoidance orientation	-0.003	-0.481
شخصیت خلاق Creative personality	0.735	0.895

برای آزمون فرضیات این پژوهش از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است؛ زیرا داده‌ها غیرنرمال بودند. آزمون معادلات ساختاری، برای دو مدل اجرا شد. یک‌بار برای تأثیرات مستقیم و با حضور ابعاد جهت‌گیری هدف در مدل و بار دیگر برای بررسی نقش میانجی و تعدیلگر جهت‌گیری هدف. شکل ۱ و ۲، مدل معادلات ساختاری پژوهش را در حالت استاندارد نشان می‌دهد.

در حالت استاندارد، بارهای عاملی بهتر است بیشتر از ۰/۳ باشد. تاروایی سازه‌های پژوهش تأکید شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود بارهای عاملی هر سازه بیش از ۰/۳ است. لذا می‌توان گفت گویه‌های پرسش‌نامه برای این متغیر به‌درستی انتخاب شده‌اند. مقدار t برای همه این بارهای عاملی بیشتر از ۱/۹۶ به‌دست آمده که نشان‌دهنده معتبر بودن این ضرایب است.

جدول ۳: ضرایب مشاهده شده در مدل‌سازی معادلات ساختاری

Table 3: Coefficients observed in structural equation modeling

روابط Relationships	بار عاملی factor load	T-value	P-value
جهت‌گیری اثبات عملکرد -> عملکرد نوآورانه Innovation performance ← Performance certification orientation	0.738	11.512	0.001
جهت‌گیری اجتناب از عملکرد -> عملکرد نوآورانه Innovation performance ← Performance avoidance orientation	-0.597	9.913	0.004
جهت‌گیری هدف یادگیری -> عملکرد نوآورانه Innovation performance (Learning goal orientation)	0.779	11.558	0.002
شخصیت خلاق -> عملکرد نوآورانه Innovation performance (Creative personality)	0.376	4.892	0.005

در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر جنسیت ۵۷ درصد پاسخ‌گویان زن و ۴۳ درصد مرد بودند. از نظر سن، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال و از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی در بین پاسخ‌گویان مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی بود (۶۷/۷ درصد).

جهت تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش از پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه و مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) استفاده شده است.

جدول ۱: تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

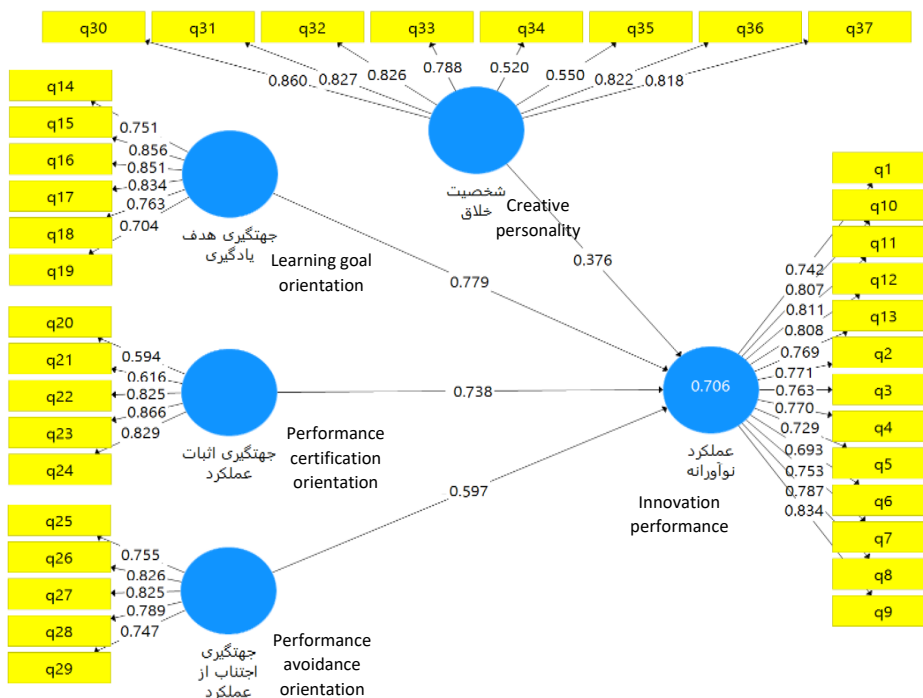
Table 1: Descriptive analysis of research variables

متغیر Variable	میانگین Mean	انحراف معیار S.D
عملکرد نوآورانه Innovation performance	3.34	0.876
جهت‌گیری هدف یادگیری Learning goal orientation	3.37	0.919
جهت‌گیری اثبات عملکرد Performance certification orientation	3.22	0.911
جهت‌گیری اجتناب از عملکرد Performance avoidance orientation	2.93	0.970
شخصیت خلاق Creative personality	3.53	0.860

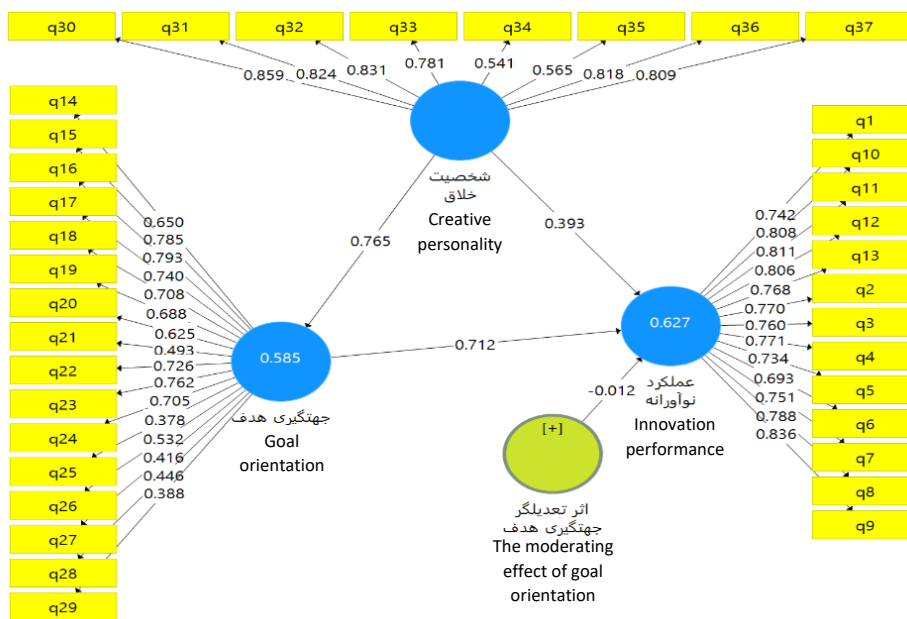
طبق جدول ۱، بیشترین میانگین مربوط به متغیر شخصیت خلاق با مقدار ۳/۵۳ و کمترین میانگین مربوط به متغیر جهت‌گیری اجتناب از عملکرد با مقدار ۲/۹۳ می‌باشد. کمترین واریانس و انحراف از معیار متعلق به شخصیت خلاق و بیشترین واریانس و انحراف از معیار متعلق به جهت‌گیری اجتناب از عملکرد است. کمینه متغیرها ۱ و بیشینه متغیرها ۵ است. فقط در خصوص عملکرد نوآورانه بیشینه ۴/۹۲ مشاهده شده است.

اولین مرحله در همه تحلیل‌های آماری، بررسی توزیع جامعه‌ای است که نمونه از آن انتخاب شده، در این قسمت، قبل از بررسی فرضیه‌ها به بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد نظر می‌پردازیم. برای این منظور، از بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها استفاده شده است. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲ و -۲) نباشند، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

با توجه به نتایج جدول ۲، عملکرد نوآورانه از نظر چولگی، غیر نرمال و از نظر کشیدگی نرمال است. جهت‌گیری هدف یادگیری از نظر چولگی غیر نرمال و از نظر کشیدگی نرمال، جهت‌گیری اثبات عملکرد از نظر چولگی و کشیدگی نرمال، جهت‌گیری اجتناب از عملکرد از نظر چولگی و کشیدگی نرمال و شخصیت خلاق از نظر چولگی و کشیدگی غیر نرمال هستند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش بدون اثر میانجی و تعدیلگر در حالت استاندارد  
 Fig. 1: Conceptual model of research without mediator and moderator effect in standard mode



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش با اثر میانجی و تعدیلگر در حالت استاندارد  
 Fig. 2: Conceptual model of research with mediating and moderating effect in standard mode

همچنین نتایج تأثیرات غیر مستقیم (میانجی) از طریق آزمون بوت استرپینگ در نرم‌افزار PLS نسخه ۳ به شرح جدول ۴ است: بار عاملی استاندارد در ارتباط بین جهت‌گیری اجتناب از عملکرد و عملکرد نوآورانه مقدار ۰/۵۹۷- به دست آمده است؛ چون این مقدار منفی بوده می‌توانیم بگوییم رابطه از نوع معکوس می‌باشد. مقدار آماره t نیز ۴/۸۹۲ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است.

بار عاملی استاندارد در ارتباط بین جهت‌گیری اجتناب از عملکرد و عملکرد نوآورانه مقدار ۰/۳۷۶ به دست آمده است؛ چون این مقدار مثبت بوده می‌توانیم بگوییم رابطه از نوع مستقیم می‌باشد. مقدار آماره t نیز ۹/۹۱۳ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است.



مذکور در سطح مطلوبی قرار دارد مقدار GOF، ۰/۵۸۲، گزارش شده که با توجه به حد مطلوب در سطح قوی قرار گرفته است. شاخص SRMR، ۰/۰۷۸ گزارش شده که کمتر از ۰/۰۸ است و شاخص NFI، ۰/۸۱ گزارش شده و نزدیک به یک و بزرگتر از ۰/۸ می باشد که مقدار مناسبی برای قضاوت در خصوص انطباق داده‌های تجربی و مدل نظری پژوهش ارائه می‌کند. مقدار گزارش شده Q2 برای هر یک از متغیرهای پژوهش در این مدل از ۰/۳ بزرگتر بوده، پس می‌توان گفت این شاخص در حد مطلوب قرار دارد و در واقع تناسب پیش‌بین مدل مناسب است.

### نتیجه‌گیری

با توجه به روابط تأیید شده مدل، اگر سازمان آموزش و پرورش بتواند آگاهی خودمدیریتی و جهت‌گیری هدف معلمان و کارکنان را از طریق یک سری اقدامات تحریک و تنظیم کند T نقش بیشتری در بهبود منابع انسانی و دستیابی به رشد پایدار خواهد داشت.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش T جهت‌گیری هدف یادگیری با عملکرد نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان رابطه معناداری دارد. جهت‌گیری‌های هدف یادگیری شامل تمایل به دستیابی به مهارت با کسب اطلاعات اضافی می‌باشد [۱۱]. از این نظر، جهت‌گیری هدف یادگیری منعکس‌کننده «نیاز به برتری به‌خاطر خود فرد، بدون توجه به هیچ‌گونه پاداش بیرونی که دستاوردهای فرد ممکن است به‌همراه داشته باشد» را نشان می‌دهد [۴۴]. بنابراین، در ادبیات مرتبط، جهت‌گیری هدف یادگیری با نتایج یادگیری مثبت همراه است. از این جهت، می‌توان گفت کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان وقتی رویکرد جهت‌گیری هدف یادگیری را داشته باشند، در پی افزایش مهارت‌ها و کسب اطلاعات جدید در خصوص نحوه انجام کار خود و تدریس برمی‌آیند و نیازی به پاداش از طرف سازمان ندارند و به‌خاطر احساس رضایت از خودشان و برتری، به کسب اطلاعات می‌پردازند تا شیوه‌های انجام کارشان را بهبود بخشند. با علم بر اینکه عملکرد نوآورانه فقط به معنی تولید محصول و خدمات جدید نیست، و انجام یک کار به شیوه‌ای جدید نیز جزئی از نوآوری محسوب می‌شود؛ بنابراین جهت‌گیری هدف یادگیری کارکنان و معلمان سبب بروز عملکرد نوآورانه آنان می‌شود. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های هباز و همکاران، ژن و همکاران و ژو هم‌راستا می‌باشد. این مطالعات، نیز نشان دادند که جهت‌گیری هدف یادگیری با عملکرد نوآورانه رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان با برنامه‌های مختلف انگیزشی مثل تشویق‌های مختلف و ایجاد فرصت یادگیری برای کارکنان و معلمان این جهت‌گیری را تقویت نماید تا عملکرد نوآورانه بیشتری را در سازمان از کارکنان و معلمان شاهد باشد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، جهت‌گیری اثبات عملکرد با عملکرد نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان رابطه معناداری دارد. جهت‌گیری اثبات عملکرد تلاش برای نشان دادن شایستگی‌های افراد است. این رویکرد رفتارهای مناسب

جدول ۴: ضرایب غیرمستقیم گزارش شده در بوت استرپینگ

Table 4: Indirect coefficients reported in bootstrapping

P-value	T-value	بار عاملی factor load	رابطه Relationships
0.001	8.012	0.544	شخصیت خلاق -> جهت‌گیری هدف -> عملکرد نوآورانه Innovation performance (goal orientation) (Creative personality)
0.712	0.369	-0.012	اثر تعدیلگر جهت‌گیری هدف -> عملکرد نوآورانه The moderating effect of goal orientation (Innovation performance)

با عاملی استاندارد در رابطه بین شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه با میانجی جهت‌گیری هدف، با استفاده از آزمون بوت استرپینگ مقدار ۰/۵۴۴ به‌دست آمده است. مقدار آماره t نیز ۸/۰۱۲ به‌دست آمده است. بار عاملی استاندارد رابطه بین شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف، مقدار ۰/۰۰۳- و مقدار آماره t نیز ۰/۰۱۲- به‌دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ کوچک‌تر است. همچنین مقدار P-value در خروجی ۰/۳۶۹ است؛ چون از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، نشان‌دهنده معنادار نبودن رابطه است؛ بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا کرد که جهت‌گیری هدف رابطه بین شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه را تعدیل نمی‌کند.

### برازش مدل

به‌منظور بررسی مناسب بودن مدل ساختاری از شاخص‌های برازش مختلفی استفاده می‌شود که در این پژوهش از شاخص‌های ضریب تعیین (R<sup>2</sup>)، نیکویی برازش (GOF)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)، شاخص تناسب (غیر) هنجاردار (NFI) و شاخص استون-گیسر (Q<sup>2</sup>) جهت برازش مدل‌های پژوهش استفاده شده است.

در مدل بدون میانجی و تعدیلگر، شاخص R2 برابر با ۰/۷۰۶ است که در سطح مطلوبی قرار دارد و نشان می‌دهد که میزان زیادی از متغیر وابسته (عملکرد نوآورانه)، توسط متغیرهای مستقل (جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری اثبات عملکرد، جهت‌گیری اجتناب از عملکرد و شخصیت خلاق) قابل پیش‌بینی است. در خصوص مقدار GOF که مجذور حاصل ضرب میانگین R2 در میانگین مقادیر شاخص افزونگی است؛ مقدار ۰/۶۵۰ گزارش شده که با توجه به حد مطلوب در سطح قوی قرار گرفته است. شاخص SRMR، ۰/۰۷۶ گزارش شده که کمتر از ۰/۰۸ است و شاخص NFI، ۰/۸۷ گزارش شده و نزدیک به یک و بزرگتر از ۰/۸ می‌باشد که مقدار مناسبی برای قضاوت در خصوص انطباق داده‌های تجربی و مدل نظری پژوهش ارائه می‌کند. لذا می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. مقدار گزارش شده Q2 برای هر یک از متغیرهای پژوهش از ۰/۳ بزرگتر بوده، پس می‌توان گفت این شاخص در حد مطلوب قرار دارد و در واقع تناسب پیش‌بین مدل مناسب است. در مدل با میانجی و تعدیلگر، شاخص R2 برای جهت‌گیری هدف، ۰/۵۸۵ و برای عملکرد نوآورانه، ۰/۶۲۷ به‌دست آمده است که برای متغیرهای

خلاق هستند، نسبت به سایر افراد نوآور، نشان می‌دهند که نوآوری بالاتری نسبت به عملکرد دارند [۴۸]. بنابراین، می‌توان گفت در سازمان آموزش و پرورش درمیان و معلمان شاغل در این شهرستان ویژگی‌های شخصیتی خلاق می‌توانند عملکرد نوآورانه را بهبود بخشند؛ چون از ریسک کردن نمی‌ترسند و در عین حال، فقط سعی می‌کنند که کارها را به‌نحو درست و معنادار انجام دهند. به‌خصوص این ویژگی برای معلمان می‌تواند در امر تدریس بسیار کمک‌کننده باشد که بتوانند تدریس و رفتار متناسب با محیط درس و کلاس داشته باشند و با عملکرد نوآورانه خود، باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانش‌آموزان شوند. بخشی از خلاقیت اکتسابی است، پس به کارکنان و معلمان پیشنهاد می‌شود همیشه به‌دنبال به‌روز کردن اطلاعات و مهارت‌های خود باشند. یکی از روش‌های افزایش خلاقیت، تشکیل تیم‌های کاری است [۳۸] بدین‌منظور، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان با قرار دادن کارکنان و معلمان در تیم‌های کاری زمینه افزایش خلاقیت را در آن‌ها فراهم کنند.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، جهت‌گیری هدف در رابطه بین شخصیت خلاق بر عملکرد نوآورانه نقش میانجی دارد. جهت‌گیری هدف، تا حدی با ویژگی‌های شخصیتی خاص مرتبط است. افرادی که دارای ویژگی‌های شخصیتی خلاق هستند، مایلند کارهای پیچیده را به چالش بکشند و بنابراین، اشتیاق بیشتری برای دانش و مهارت‌های جدید دارند و از طریق یادگیری مستمر به‌دنبال پیشرفت هستند [۴۹]. افراد با این ویژگی شخصیتی، مطمئن هستند که هوش را می‌توان از طریق یادگیری به‌دست آورد [۱۱]. بنابراین، ویژگی‌های شخصیت خلاق ارتباط نزدیکی با جهت‌گیری هدف یادگیری و جهت‌گیری هدف اثبات عملکرد دارد. افراد هدف‌گرا، هنگام مواجهه با مشکلات، تلاش بیشتری را برای تسلط بر دانش و مهارت‌های جدید، که اساس خلاقیت هستند، سرمایه‌گذاری می‌کنند. هنگامی که افراد دارای جهت‌گیری اثبات عملکرد هستند، با به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات با مافوق خود یا افراد مرکزی در شبکه، اعتبار خود را افزایش می‌دهند، که برای انتشار ایده‌های خلاقانه مفید است و نقش مهمی در خلاقیت ایفا می‌کند [۵۰]. بنابراین، می‌توان گفت در بین کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان جهت‌گیری هدف در رابطه بین شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه نقش میانجی دارد. معلمان و کارکنانی که خلاقیت دارند با استفاده از کسب مهارت و تبادل دانش و یادگیری، راه‌حل‌های جدید برای انجام وظایف پیدا می‌کنند. مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان، باید جهت‌گیری هدف یادگیری، جهت‌گیری اثبات عملکرد، جهت‌گیری اجتناب از عملکرد و جهت‌گیری سایر اهداف را به‌طور کامل در نظر بگیرد و شناسایی کند. در نهایت، زمانی که کارکنان و معلمان موجود را مدیریت می‌کند، باید از بهبود مهارت‌های یادگیری کارکنان و معلمان حمایت کند، محیطی مساعد برای یادگیری کارکنان و معلمان و کشف دانش جدید برای تقویت جهت‌گیری هدف یادگیری آنان ایجاد کند، و کانال‌های کسب دانش بیشتری را، برای یادگیری کارکنان و معلمان

مثل یادگیری و کسب مهارت را برای پیشرفت ارتقا می‌دهد. در واقع، این افراد یادگیری را برای نمایش قدرت و برتری خود نسبت به دیگران می‌خواهند البته که در این جهت‌گیری افراد به یادگیری علاقه دارند و از انجام کارهای چالش برانگیز لذت می‌برند [۴۵]. این کارکنان و معلمان، به یادگیری روش‌های جدید انجام وظایف، علاقه نشان می‌دهند و از فراگیری مهارت‌های جدید استقبال می‌کنند که این امر زمینه عملکرد نوآورانه کارکنان و معلمان را فراهم می‌کند. بنابراین، سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان می‌تواند با ایجاد وظایف چالش برانگیز برای کارکنان آموزش و پرورش و معلمان و همچنین به وجود آوردن زمینه لازم برای کارکنان و معلمان که مهارت‌ها و شایستگی‌های خود را نشان دهند و مهارت‌ها و شایستگی‌های جدیدی را کسب کنند، عملکرد نوآورانه را در این سازمان بهبود بخشند.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، جهت‌گیری اجتناب از عملکرد با عملکرد نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان، رابطه معنادار دارد. جهت‌گیری اجتناب از عملکرد به رویکردی گفته می‌شود که در آن این افراد از نفهمیدن مطالب و فراموشی آن‌چه که فراگرفته‌اند، می‌ترسند و تمام تلاش خود را می‌کنند تا از هرگونه خطا و اشتباهی اجتناب کنند. یادگیری برای این‌گونه افراد، وسیله‌ای است برای جلوگیری از شکست؛ زیرا عقیده دارند با شکست، توانایی آنان نیز در نزد دیگران زیر سؤال می‌رود [۴۵ و ۱۱]. به نظر می‌رسد که جهت‌گیری اجتناب از عملکرد برای کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان با کاهش عملکرد نوآورانه همراه است. زیرا رابطه جهت‌گیری اجتناب از عملکرد و عملکرد نوآورانه از نوع معکوس است. چنان‌چه یادگیری فقط برای اجتناب از شکست باشد، و کارکنان و معلمان از این که توانایی‌های آن‌ها زیر سؤال نرود به یادگیری روی آورند، نمی‌تواند کارکنان را به عملکرد نوآورانه تشویق کند. کارکنان و معلمان می‌کوشند تا از هر خطری دوری کنند و انگیزه ریسک کردن آن‌ها کاهش می‌یابد؛ در نتیجه، انگیزه‌ای برای نوآوری در عملکرد ندارند. بنابراین، مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان می‌توانند فضای کاری را به محیطی دوستانه تبدیل کنند که کارکنان و معلمان را به پیشرفت ترغیب کند. همچنین، به حمایت سازمانی ادراک شده اهمیت دهند و در صورتی که کارکنان و معلمان در انجام کاری با شکست مواجه‌شدن، آن‌ها را حمایت کنند.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، شخصیت خلاق با عملکرد نوآورانه رابطه معنادار دارد. براساس تئوری صفت، خلاقیت به‌عنوان یک توانایی نسبتاً مستقل، عمدتاً از پتانسیل ذاتی ناشی می‌شود که افراد را مایل به شکستن خطر در محیط می‌کند [۴۶]. در مواجهه با موانع مختلف، هنوز افرادی در سازمان هستند که ایده‌های خلاقانه خود را مطرح کرده و آن را عملی می‌کنند و بدین ترتیب رفتاری نوآورانه از خود نشان می‌دهند. این افراد، اغلب این رفتار را به‌عنوان نوآوری یا خلاقیت تعریف نمی‌کنند. آن‌ها فقط فکر می‌کنند که کاری را انجام می‌دهند که برای خود درست یا معنادار است، این عملکرد ویژگی‌های شخصیتی خلاق است [۴۷]. افرادی که دارای ویژگی‌های شخصیتی

## منابع و مأخذ

- [1] Zhang J, Fan Y, Zhang X. Individual creativity under the proactive behavior per-spective: proactive personality, feedback seeking and creative performance. *Nankai Bus Rev.* 2014;17:13-23. <http://dx.doi.org/10.4236/oalib.1104695>
- [2] Hu A. Factors driving knowledge workers to seek feedback. *Shanghai Enterp.* 2017;13:80-1.
- [3] Crant JM. Proactive behavior in organizations. *Journal of management.* 2000;26(3):435-62. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- [4] Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology.* 2001;52(1):1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- [5] Magni F, Gong Y, Chao MM. A longitudinal examination of the reciprocal relationship between goal orientation and performance: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences.* 2021;179:110960. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110960>
- [6] Dweck C, editor *Self-theories and goals: their role in personality, motivation and development.* Nebraska Symposium on Motivation; 1991. <https://doi.org/10.4324/9781315783048>
- [7] Moshtaghi s. Prediction of academic achievement by achievement goal orientation. *Iranian Quarterly of Education Strategies.* 2012;5(2):89-94. [In Persian]
- [8] VandeWalle D. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and psychological measurement.* 1997;57(6):995-1015. <https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- [9] Mentiş K, Köksoy A, Aydiner Uygün M. Examining the achievement goal orientation levels of Turkish pre-service music teachers. *International Journal of Music Education.* 2018;36(3):313-33. <https://doi.org/10.1177/0255761417734693>
- [10] yoosefi S, mesrabadi, J. Meta-analysis of relationship between goal orientation and academic achievement. *Educational Psychology.* 2019;15(51):71-94. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jep.2019.29783.2146>
- [11] Zhou K. The influence of creative personality and goal orientation on innovation performance. *Frontiers in Psychology.* 2021;12:634951. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634951>
- [12] Janssen O. Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology.* 2003;76(3):347-64. <https://doi.org/10.1348/096317903769647210>

هدف‌گرا با تقویت آموزش و به‌منظور کمک به آن‌ها در تولید ایده‌های جدید و مفید فراهم کند.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، جهت‌گیری هدف در رابطه بین شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه، نقش تعدیل‌کننده ندارد. انتظار می‌رفت جهت‌گیری هدف، بتواند رابطه شخصیت خلاق و عملکرد نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان را تعدیل کند و این رابطه را تقویت نماید. به این دلیل که جهت‌گیری هدف نقش مهمی در ایجاد خلاقیت دارد و اهمیت جهت‌گیری هدف در تفاوت بین «آنچه می‌توان انجام داد» و «آنچه باید انجام شود» نهفته است. اگر کارکنان و معلمان جهت‌گیری هدف بالاتری داشته باشند، بر کار خود متمرکز می‌شوند [۵۱]. افراد هدف‌گرا، به‌طور مثبت به دنبال مهارت‌ها و اطلاعات جدید برای دستیابی به عملکرد نوآوری هستند [۵۲]. با این حال، در بین کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهرستان درمیان ویژگی‌های شخصیتی خلاق بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد؛ ولی جهت‌گیری هدف نمی‌تواند این رابطه را تعریف کند. جهت‌گیری هدف، ابعاد متفاوتی دارد که یکی از آن‌ها اجتناب از عملکرد است. اگر کارکنان و معلمان خلاقیت داشته‌باشند ولی ترس از پرسیدن سؤالات و ابهامات داشته باشند و برای اجتناب از ناتوانی در حل مسائل با دیگر کارکنان و معلمان دانشی را مبادله نکنند، ممکن است قادر به بروز عملکرد نوآورانه نباشند.

در نهایت، به مدیران و مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهرستان درمیان، پیشنهاد می‌شود که برخی از کارکنان و معلمان با عملکرد نوآوری بالا را به‌عنوان نمونه‌های نوآوری در سازمان بشناسند؛ به‌طور مداوم یادگیری متقابل را در بین همکاران ترویج کنند و توانایی کارکنان و معلمان را برای تقلید از اراده آنان تقویت کنند، عملکرد کلی نوآوری کارکنان را بهبود بخشند تا به سازمان برای ایجاد و بهبود مسیر نوآوری کمک کنند. سرپرستان از طریق تشویق کارکنان و معلمان به نشان دادن توانایی‌های خود، تنظیم اهداف معقول عملکرد نوآوری و ایجاد سیستم مشوق مربوطه، و پاداش دادن به کارکنان و معلمان که عملکرد نوآوری برجسته‌ای دارند، کارکنان و معلمان عملکرد محور را برای اثبات توانایی‌های خود بر روی نوآوری متمرکز کنند.

## مشارکت نویسندگان

هر دو نویسنده به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

## تشکر و قدردانی

از کلیه معلمان، کارکنان و مسئولانی که برای انجام این پژوهش با نویسندگان پژوهش حاضر نهایت همکاری را داشته‌اند تقدیم و تشکر می‌شود.

## تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

- [24] Zhen M, Cao J, Wang M. How does goal orientation affect employees' innovation behavior: Data from China. *Frontiers in Psychology*. 2022;13:890062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890062>
- [25] Robbins P, O'gorman C, Huff AS. The Impact Of Team Goal Orientation In The Fuzzy Front End Of The Innovation Process. *International Journal of Innovation Management*. 2021;25(06):2150071. <http://dx.doi.org/10.1142/S1363919621500717>
- [26] Song W, Yu H, Zhang Y, Jiang W. Goal orientation and employee creativity: The mediating role of creative role identity. *Journal of Management & Organization*. 2015;21(1):82-97. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.64>
- [27] Mardali L, Pirkhaefi A, Sedaghati Fard M. The effectiveness of motivational orientation/belief and personality/cognitive creativity on promoting academic achievement. *Educational Psychology*. 2021;17(61):165-88. <https://doi.org/10.22054/jep.2022.64267.3505>
- [28] Yoosefi S, Mesrabadi J. Meta-analysis of relationship between goal orientation and academic achievement. *Educational Psychology*. 2019;15(51):71-94. <https://doi.org/10.22054/jep.2019.29783.2146>
- [29] Asiedu MA, Anyigba H, Ofori KS, Ampong GOA, Addae JA. Factors influencing innovation performance in higher education institutions. *The Learning Organization*. 2020;27(4):365-78. <http://dx.doi.org/10.1108/TLO-12-2018-0205>
- [30] Sarwat N, Abbas M. Individual knowledge creation ability: dispositional antecedents and relationship to innovative performance. *European Journal of Innovation Management*. 2021;24(5):1763-81. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0198>
- [31] Hur W-M, Moon T-W, Lee J-H. The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 2021;33(3):888-905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- [32] Cui Y, Yu G. A cross-level examination of team-directed empowering leadership and subordinates' innovative performance: an AMO theory perspective. *International Journal of Manpower*. 2021;42(7):1257-78. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2020-0099>
- [33] Majooni H, Taajobi M. The Effect of Successful Intelligence on Creative Performance through the Mediating Role of Teachers' Self-efficacy. *New Educational Approaches*. 2022;17(1):85-98. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/nea.2022.134628.1808>
- [13] Lochab A, Nath V. Proactive personality, goal orientation and meta-skills as predictors of protean and boundaryless career attitudes. *South Asian Journal of Business Studies*. 2020;9(1):130-43. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-01-2019-0014>
- [14] Joo BK, Ready KJ. Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*. 2012;17(3):276-95. <https://doi.org/10.1108/13620431211241090>
- [15] Rahmati M, Mohamadi F. Relationship between goal orientation and perception of classroom goal structure and parents goal orientation with academic burnout among kermanshahhigh school female students. *Rooyesh*. 2017;6(1):111-30. [InPersian]
- [16] Parker SK, Bindl UK, Strauss K. Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*. 2010;36(4):827-56. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- [17] Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*. 1993;14(2):103-18. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- [18] Torrance EP. *Guiding creative talent: Pickle Partners Publishing*; 2018.
- [19] Sarani M, Bedokhti AAA, Jafari S. Exploring the Relationship between the Culture of Cooperation and the Creative Performance of Tourism Hoteling Organizations Staff Biannual *Journal of Sociales in Tourism*. 2020;15(8):71-94. [In Persian]
- [20] Hon AH. Enhancing employee creativity in the Chinese context: The mediating role of employee self-concordance. *International Journal of Hospitality Management*. 2011;30(2):375-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.06.002>
- [21] Movahedi y. The Effect of Optimal Design of the Learning Space on Creativity Promoting. *Technology of Education Journal*. 2019;13(2):379-85. [In Persian] <https://doi.org/10.22061/jte.2018.3352.1856>
- [22] Shalley CE, Zhou J, Oldham GR. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of management*. 2004;30(6):933-58. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- [23] Hebbaz A, Othman SZ, Saoula O. Factors Affecting Innovative Work Behavior among Employees in Algeria Petroleum Sector. *International Journal of Sustainable Development & Planning*. 2023;18(3).

- [44] Zhou J, Hoever IJ. Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2014;1(1):333-59. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
- [45] Ormrod J. *Human learning*. 4th Edn. Upper River. NJ: Pearson Education, Inc; 2004.
- [46] DeShon RP, Gillespie JZ. A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*. 2005;90(6):1096. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1096>
- [47] Vervalin C. Just what is creativity. *Hydrocarbon processing*. 1962;41(10):109-11.
- [48] Meyerson DE, Scully MA. Crossroads tempered radicalism and the politics of ambivalence and change. *Organization Science*. 1995;6(5):585-600. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.5.585>
- [49] Gu C, Hu BY, Ngwira FF, Jing Z, Zhou Z. The effect of general creative personality and freedom of task choice on adolescents' social creativity. *The Journal of Creative Behavior*. 2016;50(2):132-49. <https://doi.org/10.1002/jocb.7>
- [50] Swift M, Balkin DB, Matusik SF. Goal orientations and the motivation to share knowledge. *Journal of knowledge management*. 2010;14(3):378-93. <http://dx.doi.org/10.1108/13673271011050111>
- [51] Amabile TM, Conti R, Coon H, Lazenby J, Herron M. Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*. 1996;39(5):1154-84.
- [52] Sherf EN, Parke MR, Isaakyan S. Distinguishing voice and silence at work: Unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout. *Academy of Management Journal*. 2018;44(4):682-96. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2018.1428>
- [34] Wu C-C, Cheng F-C, Hsieh W-Y. Impacts of Interpersonal Interaction on Creative Performance: The Moderating Effect of Goal Orientation. *Advances in Management and Applied Economics*. 2022;12(1):1-3. <https://doi.org/10.47260/amae/1213>
- [35] Hossieni AA. A model for creativity development and its application in creative teaching skills for primary-school teachers. *Educational Innovations*. 2006;5(1):177-201. [In Persian]
- [36] de Acedo Lizarraga MLS, de Acedo Baquedano MTS, Closas AH. An explanatory model regarding the relationships between psychological traits and creativity. *Anales de psicología*. 2014;30(1):355-63. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153781>
- [37] Itaya K, editor *Management and leadership approaches for improving the creativity of knowledge workers in service sectors*. Proceedings of PICMET'14 Conference: Portland International Center for Management of Engineering and Technology; Infrastructure and Service Integration; 2014: IEEE. <https://doi.org/10.1177/1938965511424725>
- [38] Ma J, Peng Y, Wu B. Challenging or hindering? The roles of goal orientation and cognitive appraisal in stressor-performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*. 2021;42(3):388-406. <https://doi.org/10.1002/job.2503>
- [39] Wolf BM, Herrmann M, Brandstätter V. Self-efficacy vs. action orientation: comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Journal of Research in Personality*. 2018;73:35-45. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001>
- [40] Zhou J, George JM. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*. 2001;44(4):682-96. <https://doi.org/10.5465/3069410>

### معرفی نویسندگان

#### AUTHOR (S) BIOSKETCHES



**زهرا شرعی** از سال ۱۳۸۶ عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور و استادیار در گروه مدیریت دولتی می‌باشند. رشته تحصیلی ایشان مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری بوده است. ایشان مقالاتی در حوزه‌های مختلف منابع انسانی مثل آموزش، فناوری، روانشناختی و... در نشریات و کنفرانس‌ها ارائه کرده‌اند و راهنما و داور پایان نامه‌های زیادی بوده‌اند.

- [41] Atefi, A-A. the relationship between emotional intelligence and conflict and creativity of employees in the General Department of Education of Gilan province, public administration master's thesis, Islamic Azad University, Rasht branch.2013. [In Persian]
- [42] Gough HG. A creative personality scale for the Adjective Check List. *Journal of personality and social psychology*. 1979;37(8):1398. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.37.8.1398>
- [43] Ghaffariyan nia M. The impact of creative personality and organizational work environments on workers' creative performance. Master's thesis: Ferdowsi University of Mashhad.2014. [In Persian]





Sharei, z. master graduate, Human Resource Management, Payame Noor University, Tehran, Iran  
✉ [Hadihajabadi1365@gmail.com](mailto:Hadihajabadi1365@gmail.com)

Sharei, z. Assistant Professor, Management Group, Faculty of Management, Economics Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran  
✉ [z\\_sharei@pnu.ac.ir](mailto:z_sharei@pnu.ac.ir)

هادی حاجی آبادی دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی از دانشگاه پیام نور می باشد و این مقاله مستخرج از پایان نامه ایشان است. در حال حاضر ایشان در استانداری مشغول به کار هستند.

**Citation (Vancouver):** Sharei Z, Haji Abadi H. [Innovative Performance of Teachers and Education Staff with Exploration of Creative personality and Goal Orientation]. *Tech. Edu. J.* 2024; 18(3): 591-604

 <https://doi.org/10.22061/tej.2024.10302.2992>

