

Research Paper

Investigating the effect of entrepreneurial leadership on team creativity, emphasizing the mediating role of team psychological safety

Hosein Majooni^{*1} , Fakhrossadat Nasiri² ¹ Ph.D. of Educational Management, Bu-Ali Sina University and Lecturer at Farhangian University² Associate Professor of Educational Management, Faculty of Humanities, Shahid Rajaei Teacher Training University, Tehran, Iran

10.22080/JEM.2024.24892.3831

Received:

January 15, 2023

Accepted:

March 25, 2024

Available online:

August 17, 2024

Keywords:

entrepreneurial leadership; psychological safety of the team; Team creativity; teachers

Abstract

In today's changing world, team creativity and its effect in the work environment has become one of the most important concerns of educational organizations. Therefore, the current research was conducted with the aim of investigating the factors affecting team creativity, including entrepreneurial leadership style and psychological safety of the team. The research population consisted of 620 teachers of work and knowledge schools and technical conservatory in Shiraz city, and a sample of 237 people was selected from this population by simple random sampling based on Cochran's formula. The research method was quantitative, descriptive and causal studies. To collect research data from entrepreneurial leadership questionnaires; Team psychological safety and team creativity were used. To determine the reliability and validity of the tool, Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis techniques were used to determine the reliability and validity of the instrument, the results indicated the desired reliability and validity of the tool. Data analysis using the structural equation model and with the help of two Spss software. 25 and Lisrel. 8.8 done. The results of the analysis showed that: entrepreneurial leadership has a direct, positive and significant effect at the 0.05 level on team creativity and team psychological safety; Also, entrepreneurial leadership has an indirect, positive and meaningful effect on team creativity through the mediating role of psychological safety of the team. Finally, in order to be able to react appropriately to the changes and innovations of the dynamic environment around them, educational organizations and schools should use the entrepreneurial leadership style of fear and anxiety of the team of teachers to express innovative ideas. reduce as much as possible and in this way increase their team creativity.

***Corresponding Author:** Hosein Majooni**Address:** Bu-Ali Sina University and Lecturer at Farhangian University**Tel:** 09177889211**Email:** hosinmajooni@gmail.com

Extended Abstract

1. Introduction

Creativity is an important factor that improves the performance of organizations and supports them in gaining a competitive advantage (Anderson et al., 2014; Kim et al., 2019). Many organizations have chosen team-based work systems to increase responsiveness and the ability to foster creativity. Such organizations not only need to increase the individual creativity of employees but also need to develop creative teams (Li et al., 2014). Team creativity refers to the collective effort of team members to develop innovative ideas and search for new solutions (Carmeli and Paulus, 2015). Today, team creativity has attracted the attention of researchers and specialists around the world (Fan et al., 2022; Men & Jia, 2021; Men et al., 2021; Mohammadi Orangi, 1401). Empirical findings support the idea that leadership behaviors are critical in fostering team creativity (Men & Jia, 2021; Lei et al., 2021; Chen et al., 2021; Dehghani Soltani, Mesbahi & Mansouri, 1400). Among the different styles of management and leadership, entrepreneurial leadership as a new style greatly impacts employees' team creativity (Mehmood et al., 2021). Entrepreneurial leadership refers to the competencies and abilities of the organizational leader to motivate and guide followers to achieve organizational goals by recognizing and using entrepreneurial opportunities (Renko et al., 2015). The team's psychological safety is another effective factor in promoting team creativity (Edmondson & Lee, 2014). Team members who work in a safe psychological atmosphere will make more efforts to perform creative activities (Miao et al., 2019). Guo & Wang (2017) define team psychological safety as the meaning of ensuring that team members

are not punished when they take risks and make mistakes. Despite the importance of entrepreneurial leadership and psychological safety in fostering creativity, few studies have investigated the effect of this leadership style on employee creativity (Cai et al., 2019; Mehmood et al., 2021). In domestic studies, no research has investigated these three variables simultaneously, especially in educational organizations such as schools. Therefore, according to this research gap, the present study seeks to answer the question, how do entrepreneurial leaders lead to the team members' creativity through psychological safety?

2. Methods

The current study is based on the applied goal and the descriptive-correlation method. The research community consisted of 620 teachers of vocational-technical schools in Shiraz. Cochran's formula was used to estimate the research sample size, determining it to be 237 teachers. To collect data, the entrepreneurial leadership questionnaire of Dabić et al. (2021), Tim Edmondson's Psychological Safety Questionnaire (1999), and the team creativity questionnaire of Jia et al. (2014) were used. Cronbach's alpha method was used to determine the reliability of the research tools.

3. Conclusion

The research findings showed that entrepreneurial leadership has a direct, positive, and significant effect on team creativity, with a direct path coefficient of 0.53 and a t-statistic of 4.91. It also has a direct, positive, and significant effect on the team's psychological safety, with a direct path coefficient of 0.62 and a t-statistic of 9.18. Moreover, entrepreneurial leadership with an indirect path coefficient of 0.229 through team psychological safety with a

t-statistic of 3.25 has an indirect, positive, and significant effect on team creativity at the level of 0.05. The first result of the research showed that entrepreneurial leadership has a direct, positive, and meaningful relationship with team creativity. Entrepreneurial leaders develop team creativity by inspiring team members to engage in creative work that involves opportunity discovery and exploitation rather than performing traditional tasks. The second result of the research revealed that entrepreneurial leadership has a direct, positive, and meaningful relationship with the team's psychological safety. By establishing a friendly relationship with the members of the teacher team and taking responsibility for unexpected results, entrepreneurial leaders reduce the pressure caused by the possible failure of the high-risk activities of the teachers and make the teacher team feel comfortable and secure in their ideas. Therefore, the teachers' team members will be sure that it is not dangerous for them to discuss risky and

innovative ideas. The third result of the research demonstrated that entrepreneurial leadership has an indirect, positive, and meaningful relationship with team creativity through the team's psychological safety. By creating a psychologically safe environment for the team of teachers to perform risky tasks, entrepreneurial leaders encourage teachers to cooperate and face challenges in performing creative activities. The members of the teachers' team express their thoughts, ideas, information, and creative abilities in this constructive atmosphere without fear or stress and share them with other members of the team, which in turn increases their creative potential and, as a result, creativity.

Funding

There is no funding support

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest

References

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203-217.
- Carmeli, A., & Paulus, P. B. (2015). CEO ideational facilitation leadership and team creativity: The mediating role of knowledge sharing. *The Journal of Creative Behavior*, 49(1), 53-75.
- Chen, L., Liu, S., Wang, Y., & Hu, X. (2021). Humble leader behavior and team creativity: the team learning perspective. *Journal of Managerial Psychology*. 36(3), 272-284.
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123, 683-695.
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Mansouri, O. (2021). The Effect of Managerial Competence and Learning Orientation on Managers' Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Leadership in The Higher Education System. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 8(3), 1-15. (in Persian)
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Fan, Z., Sun, H., Zhu, P., Zhu, M. and Zhang, X. (2022), "How do developmental I-deals promote team creativity: the role of team creative-efficacy and error management atmosphere", *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2022-0218>.
- Guo, W., & Wang, D. (2017). Does joint decision making foster team creativity? Exploring the moderating and mediating effects. *Personnel Review*. 46(8), 1590-1604.
- Jia, L., Shaw, J. D., Tsui, A. S., & Park, T. Y. (2014). A social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, 57(3), 869-891.
- Kim, B. J., Park, S., & Kim, T. H. (2019). The effect of transformational leadership on team creativity: Sequential mediating effect of employee's psychological safety and creativity. *Asian Journal of Technology Innovation*, 27(1), 90-107.
- Lei, S., Qin, C., Ali, M., Freeman, S., & Shi-Jie, Z. (2021). The impact of authentic leadership on individual and team creativity: a multilevel perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(4), 644-662.

- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554-563.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(3), 434-452.
- Men, C., & Jia, R. (2021). Knowledge-oriented leadership, team learning and team creativity: the roles of task interdependence and task complexity. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(6), 882-898.
- Men, C., Yue, L., Weiwei, H., Liu, B., & Li, G. (2021). How abusive supervision climate affects team creativity: the contingent role of task interdependence. *European Journal of Innovation Management*. DOI 10.1108/EJIM-08-2020-0310.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Cooper, B. (2019). Ceo entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(1), 54-74.

علمی پژوهشی

بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تیمی با تأکید بر نقش میانجی ایمنی
روانشناختی تیمحسین معجونی^{ID*}، فخرالسادات نصیری ولیک بنی^{ID^۲}

^۱ دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا و مدرس دانشگاه فرهنگیان
^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران



10.22080/JEM.2024.24892.3831

چکیده

در دنیای متغیر امروزی، خلاقیت تیمی و تأثیر آن در محیط کار به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های آموزشی تبدیل شده است. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت تیمی از جمله سبک رهبری کارآفرینانه و ایمنی روانشناختی تیم انجام شده است. جامعه پژوهش معلم‌های مدارس کار و دانش و هنرستان فنی شهر شیراز به تعداد ۶۲۰ نفر بودند، که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۳۷ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات علی بود. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری کارآفرینانه؛ ایمنی روانشناختی تیم و خلاقیت تیمی استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار، از تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و به کمک دو نرم افزار Sps. 25 و Lisrel. 8.8 انجام شد. نتایج تحلیل نشان داد که: رهبری کارآفرینانه اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۵٪ بر خلاقیت تیمی و ایمنی روانشناختی تیم دارد؛ همچنین رهبری کارآفرینانه بواسطه نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت تیمی است. در نهایت سازمان‌های آموزشی و مدارس برای این‌که بتوانند عکس‌العمل مناسبی نسبت به تغییرات و نوآوری‌های محیط پویای اطراف خود داشته باشند باید با استفاده از سبک رهبری کارآفرینانه ترس و اضطراب تیم معلم‌ها جهت بیان ایده‌های نوآورانه را تا حد ممکن کاهش و از این طریق باعث افزایش خلاقیت تیمی آن‌ها شوند.

تاریخ دریافت:

۲۵ دی ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۶ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۲۷ مرداد ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

رهبری کارآفرینانه؛ ایمنی روانشناختی تیم؛ خلاقیت تیمی؛ معلمان

* نویسنده مسئول: حسین معجونی

آدرس: دانشگاه بوعلی سینا و مدرس دانشگاه فرهنگیان

تلفن: ۰۹۱۷۷۸۸۹۲۱۱

ایمیل: hosinmajooni@gmail.com

۱ مقدمه

سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند (معجونی، اردلان، قنبری و افضل، ۱۴۰۰: ۱۰۲). معلّم‌ها به‌عنوان مهم‌ترین عضو و معمار سازمان‌های آموزشی و مدارس، عنصر اصلی شایستگی هر نظام آموزشی به حساب می‌آیند. اهمیّت و نقش منحصر به فرد خلاقیت معلّم‌ها به‌منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به‌مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش نوین از خلاقیت معلّم‌ها به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش و مدارس یاد می‌شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۱). توسعه سریع فنّاوری از یک سو و رقابت شدید جهانی از سوی دیگر، سازمان‌های آموزشی و مدارس را برای زنده ماندن و موفقیت، به خلاقیت فردی و گروهی معلّم‌های خود وایسته کرده است. بدین‌منظور، این سازمان‌ها برای موفقیت در چنین محیط‌هایی، لازم است خلاقیت تیمی و گروهی معلّم‌ها را تقویت کنند. چراکه در داخل تیم، اعضا می‌توانند ایده‌ها، راه‌حل‌ها و دانش خود را به‌منظور ارتقاء عملکرد سایر اعضا به اشتراک بگذارند که این امر به‌نوبه خود، منجر به بهبود خلاقیت تیمی معلّم‌ها می‌شود.

در میان سبک‌های مختلف مدیریت و رهبری، رهبری کارآفرینانه^{۱۶} به‌عنوان یک سبک جدید، تأثیر زیادی در خلاقیت تیمی معلّم‌ها دارد (یانگ و بنتین^{۱۷}، ۲۰۲۳؛ محمود و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۱). رهبری کارآفرینانه به‌معنای شایستگی‌ها و توانایی‌های رهبر سازمان برای ایجاد انگیزه و هدایت پیروان به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی از طریق شناخت و

خلاقیت^۱ عامل مهمی است، که عملکرد سازمان‌ها را بهبود می‌بخشد و از آن‌ها در کسب مزیت رقابتی حمایت می‌کند (اندرسون و همکاران^۲، ۲۰۱۴؛ کیم و همکاران^۳، ۲۰۱۹). بسیاری از سازمان‌ها، سیستم‌های کاری مبتنی بر تیم را برای افزایش پاسخ‌گویی و توانایی پرورش خلاقیت، انتخاب کرده‌اند. چنین سازمان‌هایی نه‌تنها نیازمند افزایش خلاقیت فردی کارکنان هستند، بلکه به توسعه تیم‌های خلاق نیز نیاز دارند (لی و همکاران^۴، ۲۰۱۴). خلاقیت تیمی^۵ به تلاش جمعی اعضای تیم برای توسعه ایده‌های بدیع و جست‌وجوی راه‌حل‌های جدید اشاره دارد (کارملی و پائولوس^۶، ۲۰۱۵). امروزه خلاقیت تیمی توجه محققان و متخصصان در سراسر جهان را به خود جلب کرده است (فن و همکاران^۷، ۲۰۲۲؛ من و ژیا^۸، ۲۰۲۱؛ من و همکاران^۹، ۲۰۲۱؛ محمدی اورنگی، ۱۴۰۱). خلاقیت تیمی فرآیند پیچیده‌ای است که نتیجه تعامل عوامل مختلف شخصی، روانی و زمینه‌ای می‌باشد (کوه، لی و جاشی^{۱۰}، ۲۰۱۹). ژیا و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۴) برای خلاقیت تیمی دو بُعد انگیزش و عمل خلاق را مطرح کردند. رهبران سازمان‌ها مسؤول مدیریت عملکردها و نتایج تیم هستند (زاکارو، ریتمن و مارکس^{۱۲}، ۲۰۰۱). یافته‌های تجربی از این ایده حمایت می‌کند که رفتارهای رهبری در پرورش خلاقیت تیم حیاتی هستند (دای، فنگ و وانگ^{۱۳}، ۲۰۲۲؛ من و ژیا، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۱؛ چن و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۱؛ دهقانی سلطانی، مصباحی و منصوری، ۱۴۰۰).

سازمان‌های آموزشی و مدارس عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و

10 . Koh, Lee & Joshi

11 . Jia et al

12 . Zaccaro, Rittman & Marks

13 . Dai, Feng & Wang

14 . Lei et al

15 . Chen et al

16 . Entrepreneurial leadership

17 . Yang & Bentein

18 . Mehmood et al

1 . Creativity

2 . Anderson et al

3 . Kim et al

4 . Li et al

5 . Team creativity

6 . Carmeli & Paulus

7 . Fan et al

8 . Men & Jia

9 . Men et al

می‌کنند که امنیت زیادی برای ریسک کردن دارند، این ریسک و خطرپذیری به نوبه خود خلاقیت آن‌ها را ارتقا می‌دهد (ادموندسون و لی، ۲۰۱۴). علاوه بر این، جو روانی ایمن همچنین با کاهش ترس کلی تیم‌ها از شکست، ظرفیت یادگیری و خلاقیت تیم را افزایش می‌دهد (دنگ و همکاران، ۲۰۱۹).

به دلیل تغییرات روزافزون و پرشتاب جوامع بشری و نقش کلیدی آموزش در تربیت نسل خلاق به منظور توان روبه‌رو شدن با این تغییرات، اهمیت و ضرورت خلاقیت فردی و تیمی و عوامل مؤثر بر آن در محیط‌های آموزشی بیش از هر زمان دیگری در جهان امروزی آشکار شده است. خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی و جزء مهم‌ترین رسالت سازمان‌های آموزشی است (مطلبی‌ورکانی، مظاهری و عالی‌پور، ۱۳۹۷: ۴۱۲).

علی‌رغم اهمیت رهبری کارآفرینانه و ایمنی روانشناختی در پرورش خلاقیت، مطالعات کمی تأثیر این سبک رهبری را بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار داده است (کای و همکاران، ۲۰۱۹؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهش‌های داخلی بررسی شده به موضوع پژوهش به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس اشاره‌ای نشده است. لذا با توجه به این خلاء پژوهشی، مطالعه حاضر به دنبال پاسخ این سؤال است که چگونه رهبران کارآفرین بواسطه ایمنی روانشناختی منجر به خلاقیت اعضای تیم می‌شوند؟

۲ مبانی نظری

رهبری کارآفرینانه

کارآفرینی رویکردی است که در آن افراد از توانایی‌های خلاقانه خود برای غلبه بر رویدادهای

استفاده از فرصت‌های کارآفرینی می‌باشد (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). رهبران کارآفرین چشم‌انداز ایده‌آل سازمان‌های خود را با اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌ها ترسیم می‌کنند (کریاک و همکاران، ۲۰۱۵). متعاقباً، آن‌ها کارکنان خود را هدایت می‌کنند که خلاقانه عمل کنند تا فرصت‌های جدیدی برای دستیابی به چشم‌انداز سازمانی به دست آورند (هریسون، برنارد و پائول، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، رهبران کارآفرین با اعتماد به توانایی‌های خلاقانه اعضای تیم، آن‌ها را برای مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خلاق تشویق می‌کنند (کای و همکاران، ۲۰۱۹). دبیچ و همکاران (۲۰۲۱) رهبری کارآفرینانه را دارای دو بُعد جهت‌گیری در آینده و شبکه‌سازی می‌دانند. شواهد نظری نشان می‌دهد که رهبران کارآفرین توانایی مشارکت دادن اعضای تیم در رفتارهای خلاق را دارند (معصومی و زمانی، ۱۳۹۶؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵).

ایمنی روانشناختی تیم^۷ یکی دیگر از عوامل مؤثر بر ارتقای خلاقیت تیمی می‌باشد (کای، ژیاو و جی، ۲۰۲۲؛ تو و دوک، ۲۰۲۱؛ ادموندسون و لی، ۲۰۱۴). اعضای تیمی که در یک جو روانشناختی ایمن کار می‌کنند برای انجام فعالیت‌های خلاقانه تلاش بیشتری خواهند کرد (میاو و همکاران، ۲۰۱۹). گو و وانگ (۲۰۱۷)^{۱۲} ایمنی روانی تیم را به معنای اطمینان از مجازات نشدن اعضای تیم به‌هنگام ریسک و اشتباه کردن تعریف می‌کنند و اعتقاد دارند که رهبران می‌توانند با ایجاد شرایط روحی مناسب، ادراک اعضای تیم از ایمنی روانی را توسعه دهند که این کار به نوبه خود خلاقیت تیم را توسعه می‌دهد. به عبارت دیگر، رهبران با ایجاد یک جو روانشناختی ایمن، این تصور مشترک را در بین اعضای تیم ایجاد

8. Cai, Xiao & Ji

9. Tho & Duc

10. Edmondson & Lei

11. Miao et al

12. Guo & Wang

13. Deng et al

1. Renko et al

2. Koryak et al

3. Harrison, Burnard & Paul

4. Cai et al

5. Dabić et al

6. Hoang et al

7. Psychological safety of the team

تیم برای دستیابی به اهدافی که موجب شناسایی و استخراج فرصت‌های متنوع و جدید می‌شود، می‌باشند (فونتانا و موسی^۹، ۲۰۱۷). علاوه بر این، رهبری کارآفرینی دارای برخی ویژگی‌های مشترک و متنوع سه دیدگاه رهبری تحول‌آفرین، رهبری تیم‌گرا و رهبری مبتنی بر ارزش می‌باشد (گوپتا، مک میلان و سوری، ۲۰۰۴).

رهبری کارآفرینانه و خلاقیت تیمی

فرآیند خلاقیت پیچیده است و شامل انواع مختلفی از خطراتی است که می‌تواند اقتصادی، عاطفی و شناختی باشد. بنابراین، خلاقیت مستلزم شجاعت درگیر شدن در فرآیندهای جدید و نه قدیمی و پذیرش شکست است (تانگ^{۱۰}، ۲۰۱۹). به‌طور خاص، خلاقیت تیمی مستلزم همکاری همه اعضای تیم در فعالیت‌های مخاطره‌آمیز، خلق و اجرای ایده‌های مفید و بدیع و جست‌وجوی راه‌حل‌های خلاقانه و متفاوت برای مشکلات در سازمان است (ژو و جورج^{۱۱}، ۲۰۰۱). شین و ژو^{۱۲} (۲۰۰۷) خلاقیت تیمی را به‌عنوان ایجاد افکار جدید و مفید مرتبط با محصولات، خدمات و روش‌ها از طریق مشارکت همکاران توصیف می‌کنند.

معمولاً رهبران مسؤوّل ارزیابی عملکرد هستند. در نتیجه، از اعضای تیم انتظار می‌رود که از دستورالعمل‌ها و رفتارهای رهبران خود پیروی و مطابق با آن عمل کنند (مایر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲). مطالعات مختلفی به بررسی نقش مهم و تأثیرگذار رهبران در پرورش خلاقیت کارکنان پرداخته‌اند (پنگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۳؛ حنیشا^{۱۵}، ۲۰۲۳؛ نگوین، هوی و آوری^{۱۶}، ۲۰۲۱؛ محمود، ژیان، اکرم و طارق^{۱۷}، ۲۰۲۱).

نامطمئن و کسب مزایای مختلف استفاده می‌کنند (گیب^۱، ۲۰۰۰). در این رویکرد روند کارآفرینی از تمرکز صرف بر سرمایه‌گذاری‌ها و کارآفرینان جدید (لوفستروم، بیتس و پارکر^۲، ۲۰۱۴)، به تمرکز بر مدیریت و توسعه حرفه‌ای تغییر کرد (هریسون، لیچ و مک‌آدام^۳، ۲۰۱۸). به‌همین ترتیب، آثار علمی این دیدگاه را که توانایی‌های کارآفرینی و رهبری برای توسعه حرفه‌ای بسیار مهم هستند، گسترش داده‌اند (داور، صفاریان همدانی و ضامنی، ۱۴۰۰). علاوه بر این، محققان با بررسی شباهت‌های رهبری و کارآفرینی (خانجانیان و الفتی، ۱۳۹۸؛ شبیر^۴، ۲۰۲۳؛ هریسون، لیچ و مک‌آدام، ۲۰۱۸؛ راید و همکاران^۵، ۲۰۱۸)، ایده و سبک جدید رهبری کارآفرینی را ایجاد و از نظر تئوری و عملی توسعه دادند (لیچ و ولری^۶، ۲۰۱۷).

رهبری کارآفرینی جدیدترین نظریه رهبری است که از ادبیات رهبری و کارآفرینی استخراج شده است (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). گوپتا، مک میلان و سوری^۷ (۲۰۰۴) اولین کسانی بودند که رهبری کارآفرینی را معرفی و مقیاس آن را توسعه دادند. پس از آن‌ها، چند محقق دیگر تلاش کردند تا نقش‌ها و مقیاس رهبری کارآفرینانه را توسعه دهند (باقری و هریسون^۸، ۲۰۲۰؛ هریسون، لیچ و مک‌آدام، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). رهبران کارآفرین دارای ویژگی‌های خاصی مانند: الگو بودن با نشان دادن رفتارهای کارآفرینانه که مستلزم اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌هاست (هریسون، لیچ و مک‌آدام، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵)؛ توانایی تطبیق با ماهیت پویا و متغیر سازمان (باقری و هریسون، ۲۰۲۰)؛ و الهام‌بخشی و هدایت اعضای

10. Tang

11. Zhou & George

12. Shin & Zhou

13. Mayer et al

14. Peng et al

15. Hanaysha

16. Nguyen, Hooi & Avvari

17. Mehmood, Jian, Akram & Tariq

1. Gibb

2. Lofstrom, Bates & Parker

3. Harrison, Leitch & McAdam

4. Shabeer

5. Reid et al

6. Leitch & Volery

7. Gupta, MacMillan & Surie

8. Bagheri & Harrison

9. Fontana & Musa

مثبت دارد. بنابراین فرضیه نخست پژوهش به- صورت زیر تبیین می‌شود.

فرضیه اول (H1): رهبری کارآفرینانه اثر مستقیم و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد.

رهبری کارآفرینانه و ایمنی روانشناختی تیم

ایمنی روانشناختی تیم به دیدگاه مشترک اعضای تیم در ارتباط با اینکه برای انجام اقدامات ریسک- پذیر در تیم از امنیت مناسب برخوردار هستند، اشاره دارد (ادموندسون، ۱۹۹۹).

رهبران کارآفرین خلاق هستند و چشم‌انداز سازمانی را طراحی می‌کنند که کشف و استفاده مؤثر از فرصت‌های کارآفرینی را به‌عنوان هدف اصلی، در نظر دارد. علاوه بر این، آن‌ها همچنین کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا در فرآیند شناسایی و بهره- برداری از فرصت‌ها شرکت کنند (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). به‌همین دلیل، این رهبران جو صمیمانه‌ای در محل کار ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان با احساس راحتی و امنیت بتوانند ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند (هوانگ، دینگ و چن^۵، ۲۰۱۴). در همین راستا، لی و همکاران^۶ (۲۰۲۰) دریافتند که رهبران کارآفرین نقش مهمی در توسعه محیط‌های نوآورانه دارند که رفتارهای خلاقانه پیروان را بهبود می‌بخشد. رهبران کارآفرین آشکارا با کارکنان ارتباط برقرار می‌کنند و با بر عهده گرفتن مسؤلیت نتایج غیرمنتظره، فشار ناشی از شکست را بر کارکنان کاهش می‌دهند (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۴). چنین تعاملات اجتماعی بین رهبران و اعضای تیم، منجر می‌شود که آن‌ها مطمئن شوند که صحبت کردن و بحث درباره ایده‌های پر ریسک و بدیع برایشان خطری ندارد (محمود، ژیان، اکرم، اکرم و تنویر^۷، ۲۰۲۱).

ریبیرو و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ صرافزاده جهرمی، ۱۴۰۰؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۹).

رهبران کارآفرین، دیدگاه‌های الهام‌بخشی از کسب‌وکار ایجاد می‌کنند که مبتنی بر شناسایی و بهره‌برداری مناسب از فرصت‌ها است (هریسون، لیچ و مک‌آدام، ۲۰۱۸). چنانچه این دیدگاه و چشم‌انداز الهام‌بخش و روشن به‌خوبی به اعضای تیم منتقل شود، آن‌ها ترغیب و تشویق می‌شوند که تلاش‌های خلاقانه‌ای با هم انجام دهند (پرلر، پاتزلت و بروگست^۲، ۲۰۲۰). علاوه بر این، خلاقیت تیم مستلزم همکاری اعضای تیم است که به اعتماد به نفس آن‌ها نسبت به توانایی‌های تیمشان برای حل مشکلات بستگی دارد (یانگ، لیو و گو^۳، ۲۰۱۷). به زعم تیرنی و فارمر^۴ (۲۰۱۱) اعضای تیم عمدتاً اهل ریسک کردن هستند و زمانی که از انجام وظایف دشوار اطمینان دارند به‌دنبال راه‌حل‌های مختلف برای انجام وظایف هستند. به همین دلیل، رهبران کارآفرین به پیروان خود الهام می‌بخشند تا فعالانه فعالیت‌های خلاقانه‌ای را انجام دهند که مستلزم اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی برای دستیابی به چشم‌اندازهایشان است (باقری، ۲۰۱۷؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات گذشته نشان داده‌اند که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت بر خلاقیت و عملکرد تیم تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان مثال، کای و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت با خلاقیت تیم مرتبط است و این رابطه با باورهای خودکارآمدی خلاق میانجی می‌شود. محمود و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که رهبری کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد و به‌اشتراک‌گذاری دانش این تأثیر را تقویت می‌کند. یانگ و بنتین (۲۰۲۳) نیز در مطالعاتشان دریافتند که رهبری کارآفرینانه با خلاقیت کارکنان در سطح فردی و تیمی همبستگی

^۵ . Huang, Ding & Chen

^۶ . Li et al

^۷ . Mehmood, Jian, Akram, Akram & Tanveer

^۱ . Ribeiro et al

^۲ . Preller, Patzelt & Breugst

^۳ . Yang, Liu & Gu

^۴ . Tierney & Farmer

نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و

خلاقیت تیمی

محیطهای امن از نظر روانشناختی، خلاقیت در محل کار را ارتقاء می‌دهد (ادموندسون و لی، ۲۰۱۴). اعضای تیمی که در یک جو روانشناختی ایمن کار می‌کنند برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه تلاش بیشتری خواهند کرد. به خصوص زمانی که اعضای تیم تشویق می‌شوند تا فرصت‌های کارآفرینی را دنبال کنند و درک می‌کنند که حتی اگر ایده‌هایشان به نتیجه نرسد باز هم مورد حمایت رهبر سازمان خواهند بود (میاو و همکاران، ۲۰۱۹).

در واقع اعضای تیم در مورد شرکت در فعالیت‌های ریسک‌پذیر و جست‌وجوی راه‌حل‌های جایگزین برای مشکلات در صورتی که نگران انتقاد رهبران خود نباشند، مشتاق‌تر هستند (کارک و کارملی، ۲۰۰۹). علاوه بر این، محیطهای امن روانشناختی ترس تیم‌ها از شکست را زمانی که اعضای تیم جمع‌گراتر باشند، کاهش می‌دهد، و از این طریق خلاقیت تیم را بهبود می‌بخشد (دنگ و همکاران، ۲۰۱۹). همسو با این یافته، لی، چوی و کیم^۶ (۲۰۱۸)؛ و گو و وانگ (۲۰۱۷) در مطالعاتشان نشان دادند که ایمنی روانی تیم تأثیر مثبتی بر خلاقیت تیم دارد. علاوه بر این، مطالعات گذشته حاکی از آن بود که ایمنی روانشناختی تیم نقش میانجی در رابطه بین رهبری و خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند. به عنوان مثال، میاو و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری کارآفرینی با استفاده از نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد تیم‌های مدیریتی عالی دارد. وانگ و همکاران (۲۰۱۸) مشخص کردند که ایمنی روانشناختی رابطه بین رهبری فروتن و خلاقیت کارکنان را میانجی می‌کند. علاوه بر این، کیم و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که ایمنی روانشناختی تیم

بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه دوم (H2): رهبری کارآفرینانه اثر مستقیم و معناداری بر ایمنی روانشناختی تیم دارد.

ایمنی روانشناختی تیم و خلاقیت تیمی

امنیت روانی به مفهوم؛ میزان باور مشترک افراد نسبت به امن بودن محیط، برای انجام رفتارهایی که دارای ریسک بین فردی هستند، مانند اینکه آزادانه نظرات خود را ابراز کنند و برای کمک خواستن تقاضا کنند (ادموندسون و هاروی، ۲۰۱۷).

تحقیقات سازمانی، امنیت روانشناختی تیم را عامل مهمی در درک چگونگی همکاری اعضای تیم برای دستیابی به نتایج خلاقانه سازمان معرفی کرده است (سوروکو، یلدیز و ساغباش^۲، ۲۰۲۳؛ ادموندسون و هاروی^۳، ۲۰۱۷؛ احمدی سعدی و تاج الدین، ۱۴۰۰). به عبارت دیگر، وقتی اعضای تیم امنیت روانی را درک کنند، تمایل دارند پیشنهادهای بیشتری ارائه کنند، نوآوری را شروع می‌کنند، رفتارهای فعالانه‌ای از خود بروز می‌دهند، و ایده‌ها و دیدگاه‌های خلاقانه‌تری ایجاد می‌کنند (احمدی سعدی و تاج الدین، ۱۴۰۰). بنابراین، ایمنی روانشناختی تیم عاملی بسیار مهم برای خلاقیت تیم محسوب می‌شود. در عین حال، زمانی که اعضای تیم احساس تهدید و ناامنی می‌کنند، تمایل به گرفتن موضع دفاعی دارند و خلاقیت را در کار نشان نمی‌دهند (وست و ریچتر^۴، ۲۰۰۸).

بنابراین فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه سوم (H3): ایمنی روانشناختی تیم اثر مستقیم و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد.

4. West & Richter
5. Kark & Carmeli
6. Lee, Choi & Kim

1. Edmondson & Harvey
2. Sürücü, Yıldız & Sağbaş
3. Edmondson & Harvey

بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

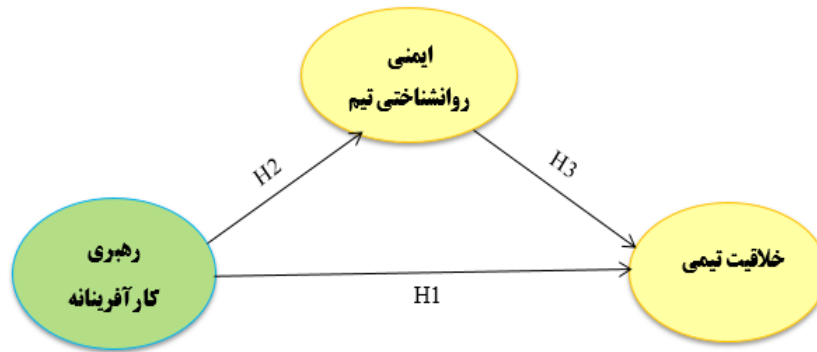
فرضیه چهارم (H4): رهبری کارآفرینانه بواسطه نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم اثر غیرمستقیم و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد.

میانجی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان بوده که منجر به افزایش خلاقیت تیم می‌شود. نتایج مطالعات محمود و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داد که ایمنی روانشناختی تیم و اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی ایفا می‌کند.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

مستندات تأثیر صریح یا ضمنی رهبری کارآفرینانه بر		
خلاقیت تیمی	ایمنی روانشناختی تیم	خلاقیت تیمی با میانجی‌گری ایمنی روانشناختی تیم
معصومی و زمانی (۱۳۹۶) یانگ و بنتین (۲۰۲۳) هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) محمود و همکاران (۲۰۲۲) کای و همکاران (۲۰۱۹) کیم و همکاران (۲۰۱۹) میائو و همکاران (۲۰۱۹) وانگ و همکاران (۲۰۱۸)	محمود و همکاران (۲۰۲۲) محمود، ژیان، اکرم و تنویر (۲۰۲۱) لی و همکاران (۲۰۲۰) کیم و همکاران (۲۰۱۹) میائو و همکاران (۲۰۱۹) وانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیلسن و همکاران (۲۰۱۶) رنکو و همکاران (۲۰۱۵)	محمود و همکاران (۲۰۲۲) کیم و همکاران (۲۰۱۹) وانگ و همکاران (۲۰۱۸) کای و همکاران (۲۰۱۹) کیم و همکاران (۲۰۱۹) میائو و همکاران (۲۰۱۹) رنکو و همکاران (۲۰۱۵)
مستندات تأثیر صریح یا ضمنی ایمنی روانشناختی تیم بر		
خلاقیت تیمی		
احمدی سعدی و تاج‌الدین (۱۴۰۰) سوروکو، یلدیز و ساغباش (۲۰۲۳) کای، ژیان و جی (۲۰۲۲) تو و دوک (۲۰۲۱) ادموندسون و هاروی (۲۰۱۷) گو و وانگ (۲۰۱۷)		

با توجه به مبانی نظری و ادبیات پژوهش، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ترسیم می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از مطالعه محمود و همکاران، ۲۰۲۲)

۳ روش پژوهش

پرسشنامه رهبری کارآفرینانه دبیک و همکاران (۲۰۲۱) دارای ۶ گویه و دو بعد (جهت‌گیری در آینده و شبکه‌سازی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه ایمنی روانشناختی تیم ادموندسون (۱۹۹۹) دارای ۷ گویه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ و پرسشنامه خلاقیت تیمی ژیا و همکاران (۲۰۱۴) دارای ۶ گویه و دو بعد (انگیزش خلاق و عمل خلاق) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش معلمان مدارس کار و دانش و هنرستان فنی شهر شیراز به تعداد ۶۲۰ نفر بودند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از فرمول کوکران (در سطح آلفای ۰/۰۵؛ مقدار خطای ۰/۰۵ و نسبت p و q برابر با ۰/۵) استفاده شد، لذا حجم نمونه آماری ۲۳۷ معلم تعیین گردید. جهت گردآوری داده‌ها از

جدول ۲. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	ابعاد یا گویه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
رهبری کارآفرینانه	جهت‌گیری در آینده	۳	۰/۹۳
	شبکه‌سازی	۳	۰/۹۱
	مجموع ابعاد	۶	۰/۹۲
خلاقیت تیمی	انگیزش خلاق	۳	۰/۹۰
	عمل خلاق	۳	۰/۸۶
	مجموع ابعاد	۶	۰/۸۸
ایمنی روانشناختی تیم	اگر در این تیم اشتباهی مرتکب شوم، اعضا علیه من موضع نخواهند گرفت.	۱	۰/۹۵
	اعضای این تیم می‌توانند از پس مشکلات و مسائل سخت بر آیند.	۱	۰/۹۳
	گاهی اوقات افراد این تیم دیگران را به دلیل متفاوت بودن طرد می‌کنند.	۱	۰/۹۷
	در این تیم می‌توان با اطمینان ریسک پذیرفت.	۱	۰/۹۷

¹. Edmondson

۰/۹۶	۱	درخواست کمک از سایر اعضای این تیم سخت است.
۰/۹۸	۱	هیچکس در این تیم به گونه‌ای عمل نمی‌کند تا عمداً تلاش‌های من را تضعیف کند.
۰/۹۵	۱	در طول کار با اعضای این تیم، مهارت‌ها و استعدادها منحصراً به فرد من مورد استفاده قرار می‌گیرد و با ارزش تلقی می‌شود.
۰/۹۶	۷	مجموع گویه‌ها

جهت تعیین روایی سازه نیز از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی مرکب (CR) و ماتریس روایی واگرا استفاده شد که نتایج در جدول ۳ و ۴ ارائه شده است.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه (۰/۸۶ تا ۰/۹۸) قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری ابزارهای پژوهش

برازش مدل‌های اندازه‌گیری پرسشنامه‌های پژوهش (پایایی و روایی)		متغیرها
میانگین واریانس مستخرج (AVE)	پایایی مرکب (CR)	
۰/۸۲۱	۰/۹۵۲	رهبری کارآفرینانه
۰/۷۴۸	۰/۹۰۷	خلاقیت تیمی
۰/۸۴۷	۰/۹۸۵	ایمنی روانشناختی تیم

جدول ۴. نتایج روایی واگرا ابزارهای پژوهش

ردیف	سازه	۱	۲	۳
۱	رهبری کارآفرینانه	۰/۹۱۲		
۲	ایمنی روانشناختی تیم	۰/۶۷۹	۰/۸۸۶	
۳	خلاقیت تیمی	۰/۷۱۴	۰/۴۹۳	۰/۸۹۷

خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر می‌باشد که بیانگر روایی مناسب اندازه‌گیری الگو مورد بررسی است.

مطابق نتایج جدول ۳ ضریب پایایی مرکب (CR) و میانگین واریانس مستخرج (AVE) پرسشنامه‌های رهبری کارآفرینانه (۰/۹۵۲) و (۰/۸۲۱)؛ خلاقیت تیمی (۰/۹۰۷) و (۰/۷۴۸)؛ و ایمنی روانشناختی تیم (۰/۹۸۵) و (۰/۸۴۷) نشان دهنده سازگاری درونی مورد قبول می‌باشد. همچنین بر اساس جدول ۴ جذر میانگین واریانس استخراج شده (که در

۴ یافته‌های پژوهش

جدول ۵. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه

درصد فراوانی	فراوانی		
۴۳	۱۰۲	زن	جنسیت
۵۷	۱۳۵	مرد	
۶۶	۱۵۷	کارشناسی	تحصیلات
۳۰	۷۲	کارشناسی ارشد	
۴	۸	دکتری	
۱۴	۳۲	۱۰ سال و کمتر	سابقه خدمت
۳۹	۹۲	۱۱ تا ۲۰ سال	
۴۷	۱۱۳	۲۱ تا ۳۰ سال	

تا ۲۰ سال، و ۱۱۳ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۴۷ درصد از نمونه است دارای سابقه خدمت ۲۱ تا ۳۰ سال هستند.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای رهبری کارآفرینانه (۰/۴۷۶)، ایمنی روانشناختی تیم (۰/۳۷۸) و خلاقیت تیمی (۰/۵۲۷) در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است. در جدول ۷ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده-اند.

نتایج تحلیل توصیفی نمونه بیانگر آنست که: ۱۰۲ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۴۳ درصد از نمونه است زن و ۱۳۵ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۵۷ درصد از نمونه است، مرد؛ ۱۵۷ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۶۶ درصد از نمونه است دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۷۲ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۳۰ درصد از نمونه است دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، و ۸ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۴ درصد از نمونه است دارای مدرک تحصیلی دکتری؛ ۳۲ نفر از معلّم‌ها که برابر ۱۴ درصد از نمونه است دارای سابقه خدمت ۱۰ سال و کمتر؛ ۹۲ نفر از معلّم‌ها که برابر با ۳۹ درصد از نمونه است دارای سابقه خدمت ۱۱

جدول ۶. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

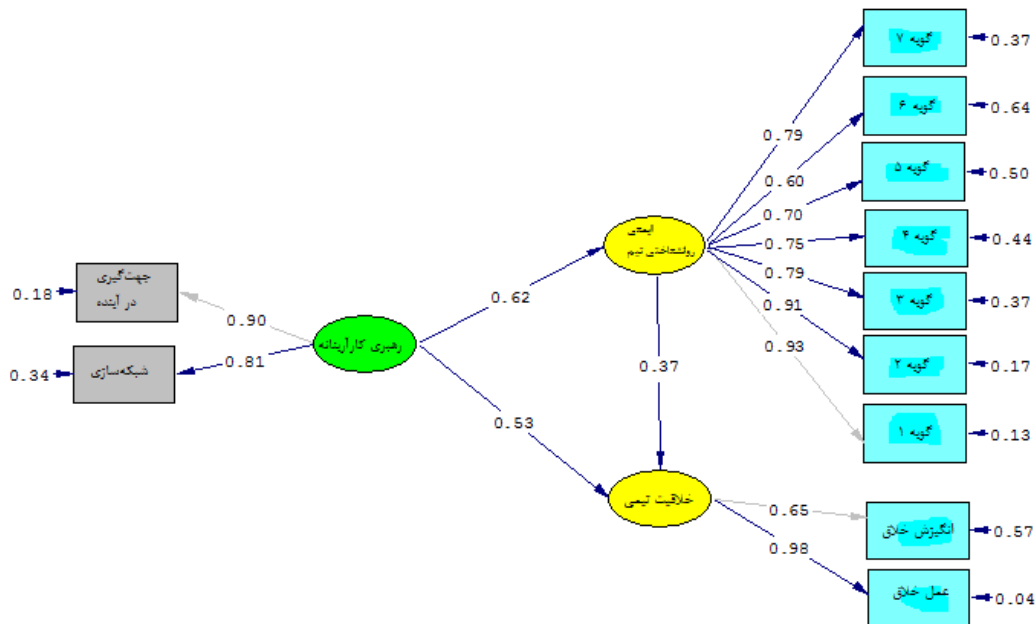
متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگروف اسمیرنوف	Sig
رهبری کارآفرینانه	۲۳۷	۳/۲۵	۰/۶۵۰	۰/۴۷۶	۰/۱۱۶
ایمنی روانشناختی تیم	۲۳۷	۴/۶۳	۱/۲۴۲	۰/۳۷۸	۰/۰۸۹
خلاقیت تیمی	۲۳۷	۲/۴۳	۰/۵۷۷	۰/۵۲۷	۰/۱۵۳

جدول ۷. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ($*p<0.05$, $**p<0.01$)

۳	۲	۱		
		-	رهبری کارآفرینانه	۱
	-	*۰/۶۱۹	ایمنی روانشناختی تیم	۲
-	*۰/۴۸۳	*۰/۴۷۷	خلاقیت تیمی	۳

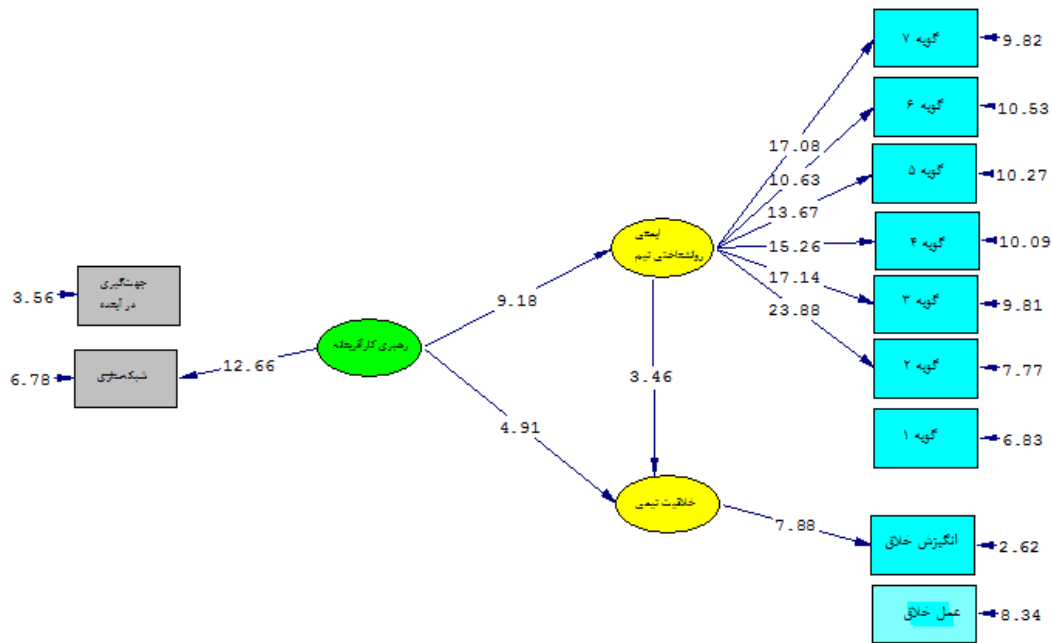
ایمنی روانشناختی تیم دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیر خلاقیت تیمی (۰/۴۸۳) است.

با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان گفت: متغیر رهبری کارآفرینانه دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیرهای ایمنی روانشناختی تیم (۰/۶۱۹) و خلاقیت تیمی (۰/۴۷۷) است.



Chi-Square=73.42, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.049

شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=73.42, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.049

شکل ۳. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول ۸. مسیرهای مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

سطح معنی داری	T	مسیر استاندارد	مسیرهای مستقیم
۰/۰۵	۴/۹۱	۰/۵۳	رهبری کارآفرینانه ← خلاقیت تیمی
۰/۰۵	۹/۱۸	۰/۶۲	رهبری کارآفرینانه ← ایمنی روانشناختی تیم
۰/۰۵	۳/۴۶	۰/۳۷	ایمنی روانشناختی تیم ← خلاقیت تیمی

و معنی‌داری دارد. ایمنی روانشناختی تیم با ضریب مسیر مستقیم (۰/۳۷) و آماره تی (۳/۴۶) بر خلاقیت تیمی در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد.

رهبری کارآفرینانه با ضریب مسیر مستقیم (۰/۵۳) و آماره تی (۴/۹۱) بر خلاقیت تیمی و با ضریب مسیر مستقیم (۰/۶۲) و آماره تی (۹/۱۸) بر ایمنی روانشناختی تیم در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم، مثبت

جدول ۹. مسیرهای غیرمستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

نقش میانجی	VAF	Sobel	مسیرهای غیرمستقیم
تأیید	۰/۶۹۷	۳/۲۵	رهبری کارآفرینانه ← ایمنی روانشناختی تیم ← خلاقیت تیمی

قبول قرار می‌گیرد. بر همین اساس نتیجه به‌دست آمده از آزمون سوبل (۳/۲۵) و همچنین آزمون VAF (۰/۶۹۷) نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که ایمنی روانشناختی تیم نقش میانجی در ارتباط بین رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی ایفا می‌کند.

برای سنجش معنی‌داری تأثیر متغیر میانجی ایمنی روانشناختی تیم در ارتباط میان متغیر مستقل رهبری کارآفرینانه و متغیر وابسته خلاقیت تیمی از آزمون سوبل و برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از آزمون VAF یا همان شمول واریانس استفاده شد. با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ زمانی که نتیجه آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ به‌دست آید مورد

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص	ملاک	برآورد
۱	خی دو	۷۳/۴۲
۲	درجه آزادی	۴۱
۳	نسبت	۱/۷۹
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پاینتر ۰/۰۴۹
۵	CFI	حداقل ۰/۹
۶	GFI	حداقل ۰/۹
۷	AGFI	حداقل ۰/۹
۸	PGFI	حداقل ۰/۵

۵ بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تیمی بواسطه نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم بود. یافته اول پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات میائو و همکاران (۲۰۱۹)، کای و همکاران (۲۰۱۹)، محمود و همکاران (۲۰۲۰) و محمود و همکاران (۲۰۲۲) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: رهبران کارآفرین خلاقیت تیم را با الهام بخشیدن به اعضای تیم برای درگیر شدن در کارهای خلاقانه که شامل اکتشاف فرصت و بهره‌برداری به جای انجام وظایف سنتی است، توسعه می‌دهند. به‌طور خاص، رهبران کارآفرین به‌جای اینکه به شایستگی‌های اعضای تیم خود وابسته باشند و اعضای تیم خود را راهنمایی کنند، خودشان

شاخص‌های برازش مدل عبارتند از: مقدار خی دو (۷۳/۴۲)، درجه آزادی (۴۱)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۷۹)، RMSEA (0.049)، CFI (0.96)، GFI (0.94)، AGFI (0.92) و PGFI (0.68) با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازش در مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI و PGFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت مدل تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تیمی با تأکید بر نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم دارای اعتبار مطلوب است.

احساس امنیت می‌کنند. در سازمان‌های آموزشی و مدارس، رهبران کارآفرین خلاق بوده و جو نوآورانه‌ای بین اعضای تیم معلم‌ها ایجاد می‌کنند. این جو نوآورانه، احساس امنیت زیادی را برای ریسک و خطرپذیری اعضای تیم معلم‌ها به ارمغان می‌آورد. با ایجاد جو روانی ایمن و کاهش ترس کلی تیم‌ها از شکست، ظرفیت یادگیری تیم افزایش پیدا می‌کند. در واقع رهبران کارآفرین با برقراری ارتباط دوستانه با اعضای تیم معلم‌ها و همچنین با برعهده گرفتن مسؤلیت نتایج غیرمنتظره، فشار ناشی از شکست احتمالی فعالیت‌های پر ریسک معلم‌ها را کاهش داده و باعث می‌شوند تیم معلم‌ها با احساس راحتی و امنیت فراوان بتوانند ایده‌های خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. لذا اعضای تیم معلم‌ها مطمئن خواهند شد که صحبت کردن و بحث درباره ایده‌های پر ریسک و بدیع برایشان خطری ندارد.

بر اساس دوّمین یافته پژوهش در ارتباط با تأثیر رهبری کارآفرینانه بر ایمنی روانشناختی تیم به مسؤولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که شیوه‌های رهبری کارآفرینانه را در بین مدیران مدارس خود ترویج و مکانیسم‌هایی را فراهم کنند که رهبران و معلم‌ها را به تمرین اصول رهبری کارآفرینانه برانگیزند و فرصت‌های کارآفرینی را کشف و بهره‌برداری کنند؛ همچنین به مدیران مدارس کارودانش و هنرستان‌های فنی پیشنهاد می‌شود که با ایجاد جو دوستانه و از بین بردن عوامل تنش‌زا شرایط روحی و روانی خوبی برای معلم‌ها در مدرسه فراهم کنند.

یافته سوّم پژوهش نشان داد که ایمنی روانشناختی تیم تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات احمدی سعدی و تاج‌الدین (۱۴۰۰)، سوروکو، یلدیز و ساغباش (۲۰۲۳)، کای، ژیاو و جی (۲۰۲۲)، تو و دوک (۲۰۲۱)، ادموندسون و هاروی (۲۰۱۷)، گو و وانگ (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت مادامی که اعضای تیم معلم‌ها احساس آرامش و امنیت روانی کنند، میل و رغبت بیشتری

به‌عنوان الگو در فعالیت‌های خلاقانه شرکت می‌کنند (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، کارکنان از رهبرانی که برای پیروان‌شان الگو هستند و آن‌ها را هدایت و راهنمایی می‌کنند، بیشتر یاد می‌گیرند؛ زیرا یادگیری فقط از طریق مشاهده نمی‌تواند به اندازه کافی روش‌های پیچیده را آموزش دهد، و چنین رویه‌هایی نیاز به حمایت کلامی و توضیحات دارند. بنابراین، رفتارها و اقدامات رهبر کارآفرین نیز به‌عنوان یک سازمان‌دهنده برای ایجاد انگیزه در کارکنان جهت مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خلاق، عمل می‌کند (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین بر اساس این نظریه، اعضای تیم از طریق الگوسازی با رهبران کارآفرین و همچنین ارتباطات مؤثر با این رهبران، انگیزه زیادی برای انجام فعالیت‌های خلاقانه به‌دست آورده و یاد می‌گیرند که خلاقیت برای دستیابی به اهداف تیم و سازمان مهم است.

بر اساس اوّلین یافته پژوهش در ارتباط با اهمیت و تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تیمی معلم‌ها و با توجه به اینکه رهبران کارآفرین باید دارای مهارت‌های ادراکی، فنی، تجاری و کارآفرینی باشند. به مسؤولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که در زمان استخدام نیرو برای مدارس کارودانش و هنرستان‌های فنی، با طرح سوالات اصولی، توانایی‌های کارآفرینی افراد را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند؛ همچنین به مدیران مدارس کارودانش و هنرستان‌های فنی پیشنهاد می‌شود با ارائه مشوق‌های لازم زمینه ابراز عقیده و نظرات متنوع معلم‌ها را فراهم کنند.

یافته دوّم پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر ایمنی روانشناختی تیم دارد. این یافته با نتایج مطالعات لی و همکاران (۲۰۲۰) و محمود و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد. همسو با این یافته نیلسن و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند رهبران نقش مهمی در ایجاد یک جو روانی ایمن دارند که در آن کارکنان برای به اشتراک گذاشتن علایق خود

تشویق می‌کنند. اعضای تیم معلّم‌ها در این جوّ سازنده بدون ترس و استرس، افکار، ایده‌ها، اطلاعات و توانایی‌های خلاقانه خود را بیان و با سایر اعضای تیم به اشتراک می‌گذارند که این امر به نوبه خود پتانسیل خلاق آن‌ها و در نتیجه خلاقیت مجموعه تیم را توسعه می‌دهد.

بر اساس یافته چهارم پژوهش در ارتباط با تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تیمی با میانجی‌گری ایمنی روانشناختی تیم به مسؤولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای برای رهبران و معلّم‌های مدارس کارودانش و هنرستان‌های فنی ترتیب دهند تا مهارت‌های خلاقانه و کارآفرینانه آن‌ها را برای مقابله با تغییرات پویا در محیط‌های داخلی و خارجی توسعه دهند؛ به رهبران مدارس نیز پیشنهاد می‌شود محیطی امن از نظر روانی ایجاد کنند که در آن معلّم‌ها بتوانند ایده‌های خلاقانه خود را با سایر همکاران به اشتراک بگذارند.

محدودیت‌ها و تحقیقات آینده

هر دانش نظری و پژوهشی در صورتی می‌تواند به دانشی مفید و مؤثر تبدیل شود که در تعبیر و تعمیم آن دانش به محدودیت‌های موجود آن‌ها توجه شود، از جمله این محدودیت‌ها، می‌توان به استفاده صرف از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و مسئله اعتبار بیرونی پژوهش اشاره کرد؛ چرا که این پژوهش در میان معلّم‌های مدارس فنی حرفه‌ای شهر شیراز انجام شده است و در تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌های دیگر، باید جوانب احتیاط را رعایت کرد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از زحمات کلیه معلّم‌های مدارس فنی و حرفه‌ای شهر شیراز که در تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش مشارکت داشتند، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

برای ارائه پیشنهادهای متنوع از خود نشان داده و ایده‌ها و دیدگاه‌های خلاقانه و نوآورانه‌تری ایجاد می‌کنند. بنابراین، امنیت و آرامش روحی و روانی تیم عاملی بسیار مهم برای بهبود خلاقیت تیم به حساب می‌آید. در عین حال، زمانی که اعضای تیم احساس تهدید یا ناامنی کنند، تمایل به گرفتن موضع دفاعی دارند و خلاقیت کمتری در کار نشان خواهند داد.

بر اساس سومین یافته پژوهش در ارتباط با تأثیر ایمنی روانشناختی تیم بر خلاقیت تیمی به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با بالا بردن ظرفیت صبر و تحمل خود، اشتباهات یا ایده‌های نامرتبب معلّمان را سرزنش نکنند و با ایجاد یک جوّ صمیمانه و همدلانه محیط امن و بدون استرسی برای تیم معلّم‌ها جهت مشارکت فعالانه در ارائه پیشنهادات و فعالیت‌های خلاقانه فراهم کنند.

یافته چهارم پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه با تأکید بر نقش میانجی ایمنی روانشناختی تیم تأثیر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات محمود و همکاران (۲۰۲۲)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، میائو و همکاران (۲۰۱۹) و وانگ و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: فرآیند خلاقیت پیچیده است و شامل انواع مختلفی از خطراتی است که می‌تواند اقتصادی، عاطفی و شناختی باشد. بنابراین، خلاقیت مستلزم شجاعت درگیر شدن در فرآیندهای جدید و نه قدیمی و پذیرش شکست است (تانگ، ۲۰۱۹). به‌طور خاص، خلاقیت تیمی مستلزم همکاری همه اعضای تیم در فعالیت‌های مخاطره-آمیز، خلق و اجرای ایده‌های مفید و بدیع و جست-وجوی راه‌حل‌های خلاقانه و متفاوت برای مشکلات در سازمان است (ژو و جورج، ۲۰۰۱). رهبران کارآفرین با ایجاد محیطی ایمن از نظر روانی برای تیم معلّم‌ها جهت انجام کارهای پرریسک، آن‌ها را به همکاری و مواجهه با چالش در انجام فعالیت‌های خلاقانه

منابع

- Ahmadi Saadi, M., & Tajuddin, G.. (2021). The effect of authentic leadership on employees' creativity considering the mediating role of psychological security and psychological capital, *management and industrial engineering research paper*. 3(8), 57-76. (in Persian)
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *The Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159-166.
- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 27(4), 659-679.
- Cai, L., Xiao, Z., & Ji, X. (2022). Impact of supervisor developmental feedback on employee innovative behavior: roles of psychological safety and face orientation. *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), 73-87.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203-217.
- Carmeli, A., & Paulus, P. B. (2015). CEO ideational facilitation leadership and team creativity: The mediating role of knowledge sharing. *The Journal of Creative Behavior*, 49(1), 53-75.
- Chen, L., Liu, S., Wang, Y., & Hu, X. (2021). Humble leader behavior and team creativity: the team learning perspective. *Journal of Managerial Psychology*. 36(3), 272-284.
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123, 683-695.
- Dai, P., Feng, M., & Wang, J. (2022). Differentiated transformational leadership, conflict and team creativity: an experimental study in China. *International Journal of Emerging Markets*, 17(7), 1679-1699.
- Davar, T., Safariyan Hamedani, S., & Zameni, F. (2021). Presenting the Entrepreneurial Leadership Model Based on the Qualitative Approach of Grounded Theory. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 9(2), 105-120. (in Persian)
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Mansouri, O. (2021). The Effect of Managerial Competence and Learning Orientation on Managers' Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Leadership in The Higher Education System. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 8(3), 1-15. (in Persian)

- Deng, H., Leung, K., Lam, C. K., & Huang, X. (2019). Slacking off in comfort: a dual-pathway model for psychological safety climate. *Journal of management*, 45(3), 1114-1144.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C., & Harvey, J. F. (2017). Cultivate Psychological Safety. In *Extreme Teaming* (pp. 75-86). Emerald Publishing Limited.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Fan, Z., Sun, H., Zhu, P., Zhu, M. and Zhang, X. (2022), "How do developmental I-deals promote team creativity: the role of team creative-efficacy and error management atmosphere", *Chinese Management Studies*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2022-0218>.
- Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*. 9(1), 2-19.
- Gibb, A. A. (2000). SME policy, academic research and the growth of ignorance, mythical concepts, myths, assumptions, rituals and confusions. *International Small Business Journal*, 18(3), 13-35.
- Guo, W., & Wang, D. (2017). Does joint decision making foster team creativity? Exploring the moderating and mediating effects. *Personnel Review*. 46(8), 1590-1604.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of business venturing*, 19(2), 241-260.
- Hanaysha, J. R. (2023). Impact of participative and authoritarian leadership on employee creativity: organizational citizenship behavior as a mediator. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-08-2022-0165>
- Harrison, C., Burnard, K., & Paul, S. (2017). Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 25(3), 521-548.
- Harrison, R. T., Leitch, C. M., & McAdam, M. (2018). Breaking glass: Towards a gendered analysis of entrepreneurial leadership. In *Research Handbook on Entrepreneurship and Leadership*. Edward Elgar Publishing.
- Hoang, G., Nguyen, H., Luu, T. T., & Nguyen, T. T. (2023). Linking entrepreneurial leadership and innovation performance in hospitality firms: the roles of innovation strategy and knowledge acquisition. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(4), 511-536.
- Huang, S., Ding, D., & Chen, Z. (2014). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and

- Environmental Dynamism. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 453-471.
- Jia, L., Shaw, J. D., Tsui, A. S., & Park, T. Y. (2014). A social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, 57(3), 869-891.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 785-804.
- Kazazi, Z., Ebrahimi, D., Seyfi, A., & Esfahanizadeh, A. (2020). the relationship between teachers' creativity and the effectiveness of math instruction in sixth-grade public elementary. *Quarterly journal of education in basic sciences*, 6(20), 20-35. (in Persian).
- Khanjanian, F., & Elfati, Z. (2019). Entrepreneurial leadership approaches in improving the business process. *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 2(15), 32-39. (in Persian)
- Kim, B. J., Park, S., & Kim, T. H. (2019). The effect of transformational leadership on team creativity: Sequential mediating effect of employee's psychological safety and creativity. *Asian Journal of Technology Innovation*, 27(1), 90-107.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Koh, D., Lee, K., & Joshi, K. (2019). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 625-650.
- Koryak, O., Mole, K. F., Lockett, A., Hayton, J. C., Ucbasaran, D., & Hodgkinson, G. P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105.
- Lee, H. W., Choi, J. N., & Kim, S. (2018). Does gender diversity help teams constructively manage status conflict? An evolutionary perspective of status conflict, team psychological safety, and team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 187-199.
- Lei, S., Qin, C., Ali, M., Freeman, S., & Shi-Jie, Z. (2021). The impact of authentic leadership on individual and team creativity: a multilevel perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(4), 644-662.
- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*, 35(2), 147-156.
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology research and behavior management*, 13, 105-118.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European*

- Management Journal*, 32(4), 554-563.
- Lofstrom, M., Bates, T., & Parker, S. C. (2014). Why are some people more likely to become small-businesses owners than others: Entrepreneurship entry and industry-specific barriers. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 232-251.
- Majooni, H., Ardalan, M., Ghanbari, S., & Afzali, A. (2021). Investigating the Relationship between Level Five Leadership and Structural Empowerment with School Organizational Excellence through the Mediating Role of Teachers' Psychological Empowerment. *Journal of Applied Sociology*, 32(4), 97-118. doi: 10.22108/jas.2021.128223.2085. (in Persian).
- Masoomi, E., & Zamani, G. (2017). The Impacts of Demographic Characteristics and Emotional Intelligence on Entrepreneurial Leadership among Dehyars. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 13(1), 33-46. (in Persian)
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management journal*, 55(1), 151-171.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., & Akram, U. (2020). Be so creative they can't ignore you! How can entrepreneurial leader enhance the employee creativity?. *Thinking Skills and Creativity*, 38, 100721.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., & Gilal, F. G. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: Intervening role of creative self-efficacy. *Human Systems Management*, 39(3), 367-379.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(3), 434-452.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., Akram, Z., & Tanveer, Y. (2022). Entrepreneurial leadership and team creativity: the roles of team psychological safety and knowledge sharing. *Personnel Review*. DOI 10.1108/PR-07-2020-0517.
- Men, C., & Jia, R. (2021). Knowledge-oriented leadership, team learning and team creativity: the roles of task interdependence and task complexity. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(6), 882-898.
- Men, C., Yue, L., Weiwei, H., Liu, B., & Li, G. (2021). How abusive supervision climate affects team creativity: the contingent role of task interdependence. *European Journal of Innovation Management*. DOI 10.1108/EJIM-08-2020-0310.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Cooper, B. (2019). Ceo entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
- Mohammadi Oranghi, B., Yaali, R., Bahram, A., & aghdasi, M. (2022). Investigating the role of motor learning strategies on improving team creativity

- in beginner soccer's. *Motor Behavior*, 14(48), 151-174. (in Persian)
- Motallebi Varkani, A., Mazaheri, S., & Aali-pour, A. (2018). Drawing Structural Model for Explaining the Impact of Social Capital on Creativity of Employees with Emphasis on Knowledge Management. *Social Capital Management*, 5(3), 411-432. (in Persian)
- Nguyen, N. T., Hooi, L. W., & Avvari, M. V. (2021). Leadership styles and organisational innovation in Vietnam: does employee creativity matter?. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2020-0563>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2016). The importance of a multidimensional and temporal design in research on leadership and workplace safety. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 142-155.
- Peng, M. Y. P., Liang, Z., Fatima, I., Wang, Q., & Rasheed, M. I. (2023). The nexus between empowering leadership, job engagement and employee creativity: role of creative self-efficacy in the hospitality industry. *Kybernetes*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/K-10-2022-1425>
- Pourkarimi, J., Homayeni Demirchi, A., Fakoor, R., & Najafpour, Y. (2020). An Investigation of the Mediating Effect of Organizational Creativity on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innov. *Journal of Research in Human Resources Management*, 12(3), 153-182. (in Persian)
- Preller, R., Patzelt, H., & Breugst, N. (2020). Entrepreneurial visions in founding teams: Conceptualization, emergence, and effects on opportunity development. *Journal of Business Venturing*, 35(2), 105914.
- Reid, S. W., Anglin, A. H., Baur, J. E., Short, J. C., & Buckley, M. R. (2018). Blazing new trails or opportunity lost? Evaluating research at the intersection of leadership and entrepreneurship. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 150-164.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(1), 54-74.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). How authentic leadership promotes individual creativity: The mediating role of affective commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 189-202.
- Sarafzadeh Jahormi, M. (1400). Investigating the relationship between transformational leadership and organizational creativity and entrepreneurship. *Journal of New Researches in Entrepreneurship Management and Business Development*, 2(2), 469-482. (in Persian)
- Shabeer, S. (2023). The effect of entrepreneurial intentions on depression: the mediating role of job insecurity and moderating roles of person vocation fit, and entrepreneurial leadership in the longitudinal

- study. *Kybernetes*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/K-10-2022-1496>
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2007). When is educational specialization heterogeneity related to creativity in research and development teams? Transformational leadership as a moderator. *Journal of applied Psychology*, 92(6), 1709.
- Sürücü, L., Yıldız, H., & Sağbaş, M. (2023). Paternal leadership and employee creativity: the mediating role of psychological safety. *Kybernetes*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0011>
- Tang, M. (2019). Fostering creativity in intercultural and interdisciplinary teams: the victory model. *Frontiers in psychology*, 10, 2020. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02020.
- Tho, N. D., & Duc, L. A. (2021). Team psychological capital and innovation: the mediating of team exploratory and exploitative learning. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1745-1759.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of applied psychology*, 96(2), 277.
- West, M. A., & Richter, A. (2008). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Lawrence Erlbaum Associates.
- Yang, J. & Bentein, K. (2023), "Entrepreneurial leadership and employee creativity: a multilevel mediation model of entrepreneurial self-efficacy", *Management Decision*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/MD-04-2022-0449>
- Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(5), 610-629.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The leadership quarterly*, 12(4), 451-483.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.