

## رابطه خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان‌های شهر اصفهان

میترا میرزاآقایی کیاکلایی<sup>۱</sup>، سعید رجایی پور<sup>۲</sup>، سید حمید رضا شاوران<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان‌های شهر اصفهان بود. در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران دبیرستان‌های دوره دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ و برابر با ۳۶۹۰ نفر بود که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۳۵۱ نفر انتخاب شدند. بمنظور اندازه‌گیری متغیرها از سه پرسشنامه خلاقیت بر اساس نظریه رندسیپ (۱۹۷۹)، پرسشنامه رهبری خدمتگزار بر اساس نظریه پترسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه معنویت محیط کاری بر اساس نظریه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) استفاده گردید و پایایی آنها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۹۷ و ۰/۹۱ تعیین شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین خلاقیت دبیران با ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری رابطه مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد ( $p \leq 0/01$ ). همچنین بین ادراک دبیران از رهبری خدمتگزار با ادراک آنان از معنویت محیط کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از میان مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار فقط مؤلفه قابلیت اعتماد؛ و از بین مؤلفه‌های معنویت محیط کاری، معناداری در کار بهترین مؤلفه برای پیش‌بینی خلاقیت دبیران بودند. لذا به مدیران مدارس توصیه می‌شود از طریق ایجاد جو اعتماد در مدرسه، احساس معناداری در کار، شرایط لازم برای توانمندسازی دبیران در زمینه خلاقیت آنان را فراهم سازند.

**کلید واژه‌ها:** خلاقیت، دبیران دبیرستان، رهبری خدمتگزار، مدیریت مدرسه، معنویت محیط کاری.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۱۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۳/۱۸

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، (نویسنده مسئول)

mitra.mirzaaghaei@gmail.com

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، drsrajaeepour@gmail.com

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، rezashavaran@yahoo.com

## مقدمه

در دنیای امروز که سرعت تغییرات جهانی افزایش بسیاری پیدا کرده و رقابت در عرصه‌های مختلف گسترش یافته است، سازمان‌ها باید به دنبال راه‌هایی برای سازش و حتی فائق آمدن بر این تغییرات باشند. یکی از این راه‌ها خلاقیت<sup>۱</sup> است. در واقع خلاقیت راه کلیدی و ضمانتی برای بقا و پایداری سازمان‌ها در این شرایط عدم قطعیت محسوب می‌شود. خلاقیت، توانایی خلق ایده‌های جدید به صورت بالقوه و مفید است (گو، ژانگ و لو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). به همین دلیل امروزه استفاده از توان خلاقیت کارکنان برای هماهنگی و انطباق با دنیای نوین به ویژه در سازمان‌های آموزشی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. به عبارت دیگر می‌توان گفت با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می‌آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقاء سطح خلاقیت در میان افراد سازمان را بیش از پیش نمایان می‌سازد (دهقان، غفوری و اشرف‌گنجوی، ۱۳۸۹). از طرفی خلاقیت ایجاد ارتباط بین ایده‌های نو و دانش جدید است. آنچه امروزه به عنوان دانش جدید نامیده می‌شود، تجارب، مهارت‌ها و اطلاعات است. اما در آینده، فرایندهای خلاق دانش نامیده خواهند شد و خلاقیت افراد به وسیله چگونگی استفاده از دانش اندازه‌گیری می‌شود (رنکو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). بهره‌گیری از ایده‌های تازه این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر، منطبق شده و به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به موقع دهد تا رشد و توسعه یابد.

وایت<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) خلاقیت را به عنوان توسعه ایده‌ها، نتایج، محصولات و یا راه‌حل‌ها و قضاوت‌هایی تعریف می‌کند که ۱- تازه و جدید باشند؛ ۲- با توجه به موقعیت، به طور بالقوه مناسب و مفید باشند. بون<sup>۵</sup> (۲۰۰۵)، نیز خلاقیت را نوعی استراتژی برای خلق ایده‌ها و توسعه راه‌حل‌های جایگزین برای ایجاد مزیت رقابتی تعریف می‌کند. خلاقیت، عبارت از رویکرد خلق یا تشخیص ایده‌ها و احتمالاتی است که در حل مسأله یا در ارتباطات انسانی و سرگرم کردن خود و دیگران مفید است. برای خلاق بودن، افراد باید قادر باشند که مسائل را از دیدی

1- creativity

2- Gu, Zhang & Liu

3- Runco

4- Waight

5- Bonn

تازه بنگرند، احتمالات و جایگزین‌های بدیع خلق نمایند (امام‌وردی، قهرمانی و امام‌وردی، ۱۳۹۲). به طور کلی می‌توان گفت: خلاقیت خلق کردن مفهوم و چیزی تازه و منحصر به فرد است، به گونه‌ای که مناسب و مفید باشد و سبب حل یک مسئله، پرسش یا نیاز علمی، صنعتی یا اجتماعی شود (احمدی بالادهی و میرزایی عربی، ۱۳۹۳).

از آنجا که نهاد آموزش و پرورش نهادی فراگیر است که کارکردهای آشکار و پنهان آن بر جامعه تأثیرگذار است، بنابراین می‌توان گفت آموزش و پرورش بیش از سازمان‌های دیگر در زمینه پرورش خلاقیت، ابتکار و نوآفرینی مسئولیت دارد. در واقع تعلیم و تربیت کار بسیار ظریف و خاصی است که می‌تواند ضامن امنیت ملی یک کشور باشد و دانش آموزان امروز هستند که آینده‌ی یک مملکت را رقم می‌زنند. در این بین نمی‌توان نقش معلمان را به عنوان عاملان اصلی اجرای برنامه‌های آموزشی در سطوح اجرایی نادیده گرفت. معلمان از مهمترین عوامل ایجاد تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش می‌باشند و به عنوان واحد تغییر باید به نیازها و انتظارات آنان توجه داشت. بر همین اساس می‌توان گفت بررسی میزان خلاقیت و نوآوری معلمان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در اجرای این نقش اهمیت کلیدی پیدا می‌کند. زیرا به منظور ایجاد هر گونه تحول و نوآوری موفقیت آمیز در آموزش و پرورش، معلمان باید انگیزه و قدرت پذیرش و اجرای اندیشه‌های جدید را داشته باشند. در حقیقت فرصت‌نمایی برای هر گونه تغییر و اصلاحی در آموزش و پرورش در دست، مغز و قلب کسانی است که در مدرسه کار می‌کنند (احسانی قدس و سید عباس زاده، ۱۳۹۱).

علاوه بر دانش آموزان و معلمان مدیران نیز عنصر مهمی از عوامل زمینه‌ای در محیط کار هستند که می‌توانند بر خلاقیت تأثیرگذار باشند. از طرفی رفتار مدیر یا رئیس سازمان که باید نقش رهبری را بر عهده گیرد، بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود که موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌شود، اثر می‌گذارد. بنابراین سبک رهبری به عنوان تسهیل‌کننده و برانگیزنده کارکنان به طور مستقیم و غیر مستقیم در بازده کاری سازمان اثر می‌گذارد (آماییل و گریسکوویز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). از میان سبک‌های رهبری، سبک رهبری خدمتگزار رویکرد جدیدی است که بر مبانی اخلاقی و بشر دوستانه قرار دارد، ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان

از طریق پرورش نگرش‌ها، ایده‌ها و رفتارهای آنان مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت و... برای رهبران سازمان سودمند باشد (واشینگتن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به طور مفهومی خدمت به دیگران انگاره جدیدی است که رهبری را انسانی‌تر می‌نگرد و ارتقا می‌دهد. مدل‌های رهبری خدمتگزار ابزار مؤثری برای آزاد کردن افراد از محیط‌های سنتی و اعمال کنترل توسط رهبران است (مورای<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). ایده رهبری خدمتگزار در مدارس مبتنی بر رابطه بین مدیر خدمتگزار و پیروان است. رهبران خدمتگزار در مدارس سعی می‌کنند تا موانع را پیش‌بینی کنند و آنها را رفع کنند و از این طریق معلمان‌شان را توانمند سازند. آن‌ها در پی توسعه‌ی مهارت‌های رهبری خود، ایجاد و برقراری ارتباط با دیگران و توسعه‌ی فرهنگ خدمت کردن در مدارس هستند.

پترسون<sup>۳</sup> رهبری خدمتگزار را به این شکل تعریف می‌کند: رهبرانی که بر پیروان خود توجه دارند، لذا به موجب آن پیروان از اولویت‌های نخست سازمان به حساب می‌آیند و ملاحظات سازمانی در درجه دوم اهمیت قرار می‌گیرند. عوامل تشکیل دهنده رهبری خدمتگزار فضایی هستند که از ویژگی‌های اخلاقی پسندیده در یک فرد به حساب می‌آیند (پترسون، ۲۰۰۳). او تئوری کارکردی در زمینه‌ی رهبری خدمتگزار را ارائه کرد و در این تئوری با تعریف ارزش‌های رهبری خدمتگزار، که آنها را سازه‌های رهبری خدمتگزار نامید، زمینه‌ساز پژوهش‌های بسیاری شد. مهم‌ترین سازه‌های رهبری خدمتگزار طبق نظریات پترسون عبارتند از: **خدمت‌رسانی**<sup>۴</sup>: خدمت‌رسانی هسته محوری رهبری خدمتگزار بوده و یک ضرورت اخلاقی محسوب می‌گردد. رهبران خدمتگزار در مقابل پیروان خود احساس مسئولیت می‌کنند. آنان خودشان را خادم می‌بینند و برای رشد و توانمندسازی پیروانشان برای دستیابی به حداکثر توانایی آنها تلاش می‌کنند (شیربگی و حاجی زاده، ۱۳۹۱). **مهرورزی**<sup>۵</sup>: بر اساس این فضیلت، رهبر پیروان را نه به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمان بلکه به عنوان یک انسان کامل می‌بیند. رهبران محبت خودشان را نسبت به پیروان از طریق هدایت و راهنمایی آنها نشان می‌دهند (غلامی، شیربگی و حاجی زاده، ۱۳۹۳).

---

1- Washington

2- Murray

3- Patterson

4- service

5- kindness

**تواضع و فروتنی<sup>۱</sup>:** فروتنی به این معنا نیست که فرد برای خودش احترامی قائل نمی‌باشد، بلکه فروتنی به معنای این است که یک فرد نه خودش را برتر و نه کمتر از دیگران ببیند. رهبران خدمتگزار این ویژگی را به وسیله‌ی توجه به سایرین و اولویت دادن به نیازهای پیروان خود نشان می‌دهند (دنيس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). **قابلیت اعتماد<sup>۳</sup>:** اعتماد، اطمینان پایدار مبتنی بر صداقت، توانایی و یا شخصیت یک فرد است. به بیانی دیگر اعتماد عبارتست از: اشتیاق و علاقه یک گروه به اقدامات حساس گروه دیگر. ایجاد و حفظ اعتماد در سازمان، لازم و ضروری می‌باشد. اعتماد، ریشه‌ی رهبری محسوب می‌گردد و یکی از مهمترین عوامل نفوذ در روابط پیرو- رهبر، اثر بخشی رهبری و بهره‌وری است (قلی پور، پور عزت و حضرتی، ۱۳۸۸). **نوع دوستی<sup>۴</sup>:** رفتارهایی که به قصد منفعت رساندن به دیگران انجام می‌شود، حتی اگر برای انجام دهنده، متضمن آن باشد که منافع خود را به خطر بیندازد و در این راه ریسک زیادی را نیز متحمل شود (دنيس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). **چشم انداز<sup>۵</sup>:** از دیدگاه رهبری، چشم انداز، یک تصویر منحصر به فرد و ایده آل از آینده است. چشم انداز باید کاملاً الهام بخش و توانمندساز باشد. چشم انداز، اعضای سازمان را به هم پیوند و آینده‌ای روشن را نوید می‌دهد (لطیفی، پور، حسینی و حیدری، ۱۳۹۲). **توانمندسازی<sup>۶</sup>:** پترسون توانمندسازی را واگذاری قدرت به دیگران تعریف کرده است (پترسون، ۲۰۰۳: ۶). توانمندسازی برای رهبری خدمتگزار شامل: گوش دادن مؤثر، ایجاد احساس معناداری در افراد، تأکید بر کار تیمی و ارزش نهادن بر محبت و برابری می‌باشد. برای توانمندسازی، رفتار رهبری باید منجر به دنباله روی پیروان و جذب شود نه هدایت آنان، هدف توانمندسازی، ایجاد رهبرانی موفق در سطوح مختلف سازمان است (دنيس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). اگرچه در سال‌های گذشته تحقیق و پژوهش در زمینه رهبری خدمتگزار افزایش چشم‌گیری داشته و مدل‌های مفهومی و پرسشنامه‌های بسیاری نیز در این زمینه ارائه شده است، ولی همچنان در متون مدیریتی دانش کمی در زمینه شرایط و پیش‌زمینه‌های ظهور رهبران خدمتگزار وجود

---

1- humbleness  
 2- Dennis  
 3- trusty  
 4- altruism  
 5- vision  
 6- empowerment

دارد (یوکل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر اگرچه ارزش‌هایی مانند مهرورزی، تواضع و فروتنی، نوع دوستی، سرپرستی و خدمتگزاری، آینده‌نگری و دوراندیشی، چشم‌انداز، توانمندی و تعهد به رشد افراد، آگاهی، همدلی و گوش دادن از محوری‌ترین و اساسی‌ترین ارزش‌ها در رهبری خدمتگزار به شمار می‌روند، ولی مدل‌ها و تئوری‌هایی که تاکنون ارائه شده، کمتر منبع و منشأ این ارزش‌ها را عنوان کرده‌اند. سندجایا و پکرتی<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) بر این عقیده هستند که اعتقادات و باورهای معنوی در رهبران و همچنین معنویت محیط‌کاری را می‌توان به عنوان متغیرهای اساسی تأثیرگذار بر ظهور رهبران خدمتگزار در سازمان برشمرد. آن‌ها معتقدند که این دو لازم و ملزوم یکدیگرند و وجود یکی از این دو بدون وجود دیگری شرایط را کمی برای شکل‌گیری و اثربخشی رهبران خدمتگزار دشوار می‌کند. همان‌گونه که وجود معنویت در محیط‌کاری می‌تواند برای رهبری خدمتگزار تسهیل‌کننده باشد و امکان‌بخش‌گر رهبری خدمتگزار را از دیدگاه مدیران و کارکنان تسهیل نماید، رهبران خدمتگزار نیز می‌توانند با فعالیت و اقدامات خود در بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان نقش مثبت و سازنده‌ای داشته باشند (محمدی، حضرتی و جعفری، ۱۳۹۲).

کارکنان سازمان فراتر از پاداش‌های مادی در کار، در پی یافتن کاری با معنا و هدفمند و پرورش محیط‌های کاری، با چنین ویژگی‌هایی هستند. معنویت در کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکننده، با معنا و هدف‌دار است. همچنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (وارث و همکاران، ۱۳۸۸). معنویت در کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد. به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (کرانکی، جیو کالون و جور کوویز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). معنویت محیط‌کاری در برگیرنده‌ی مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزشهای عمیق در کار، ارتباط مؤثر با خویشان و کار با معنا، احساس یک پارچگی و هم‌سویی با ارزش‌ها است.

---

1- Yukl

2- Sendjaya & Pekerti

3- Krahnke, Gioacalone & Jurkiewicz

کار با معنا شامل لذت بردن از کار، کسب نیرو و انرژی از کار می‌شود و احساس یک پارچگی (تعلق و وابستگی به گروه) شامل احساس پیوند و همبستگی با همکاران، حمایت کارکنان از یکدیگر می‌شود و هم سویی با ارزش‌های سازمان شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است (اشموس و دوچن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ میلیمان، زاپلسکی و فرگوسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و بطور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود تا فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد. به نظر می‌رسد اصولاً سازمان‌های معنویت‌گرا می‌توانند موقعیتی را فراهم آورند که افراد بتوانند تمامی ظرفیت و توان خود را در سازمان، صرف اعتلای کار و همکاران خود کنند. اصولاً افرادی معنوی با تمام خلوص، وظایف خویش را انجام می‌دهند و اعتقاد دارند که خداوند، شاهد فعالیت‌های خالصانه آنهاست. این روحیه و ایجاد فضا و محیطی با ویژگی‌های معنوی در محیط‌های آموزشی می‌تواند بستر مناسب رشد همه‌جانبه علمی، آموزشی و پژوهشی را در کشور فراهم سازد (نقوی، اسعدی و میرغفوری، ۱۳۹۴).

سونهی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی «رابطه سبک‌های رهبری و جوسازمانی با خلاقیت و نوآوری» در معلمان مدارس ابتدایی شهر هنگ کنگ پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که متغیر سبک رهبری مدیران دارای اثرات مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری معلمان بود. سوسانگ و یانگ لی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی، «ارتباط بین رهبری خدمتگزار و استقلال کار، اعتماد سرپرست و خلاقیت» را در یک شرکت صنعتی بر روی ۲۰۷ نفر از فروشندگان این شرکت، در کره جنوبی انجام دادند. نتایج این پژوهش وجود ارتباط معنادار بین رهبری خدمتگزار و استقلال شغلی و اعتماد سرپرست را نشان داد. اما بین رهبری خدمتگزار و خلاقیت ارتباط معناداری به دست نیامد. روپرای<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «الگوی معنویت در محل کار که منجر به سازمان معنوی می‌گردد» تأکید می‌کند که می‌توان معنویت در محل کار

1- Ashmos & Duchon

2- Milliman, Czaplewski, & Ferguson

3- Soonhee

4- Su Song & Yong Lee

5- Rooprai

را با استفاده از هفت اصل تعریف نمود: خلاقیت، ارتباط، احترام، بصیرت، شراکت، انرژی و انعطاف پذیری که هر هفت اصل با هم مرتبط می‌باشند و حائز اهمیت هستند. این مقاله نفوذی ادراکی از معنویت و معنویت در محل کار را پیشنهاد داده که منجر به پیدایش سازمان معنوی می‌گردد. یویانگ، چوییانگ و آن جو<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) پژوهشی را در زمینه «ارتباط رهبری خدمتگزار و خلاقیت بازیکنان گلف در مدارس کره جنوبی» انجام دادند. نتایج این تحقیق وجود ارتباط مثبت و معنادار بین همه ابعاد رهبری خدمتگزار و خلاقیت را نشان داد.

ارکوتلو و چافرا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «اثرات توانمندسازی هویت نقش و هویت نقش خلاق در رهبری خدمتگزار و رفتار اجرای نوآوری کارکنان» انجام دادند. نمونه شامل ۳۹۳ نفر از کارکنان اداری و مدیران بلاواسطه آنان از شش بیمارستان خصوصی چشم در ترکیه بود. نتایج نشان می‌دهد که رهبری خدمتگزار همبستگی مثبت و معناداری با اجرای رفتار نوآوری دارد. علاوه بر این نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی اثر تعدیلی توانمندسازی هویت نقش و هویت نقش خلاق با توجه به رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار اجرای نوآوری کارکنان حمایت می‌کند. چن و هو<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی که تحت عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی، رفتار کلامی و جو نوآوری بر خلاقیت» که بر روی ۲۹۱ نفر از کارکنان و ۵۸ گروه کاری از مؤسسات R&D<sup>۴</sup> در تایوان انجام گرفت به نتایج زیر رسیدند: ۱- بین ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و رفتار کلامی کارکنان، رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد. ۲- رفتار کلامی به صورت مثبت با خلاقیت فردی ارتباط دارد. ۳- اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر خلاقیت فردی (از طریق رفتار کلامی) وقتی که کارکنان در یک جو خلاقانه کار می‌کنند قوی‌تر است.

مقیم، رهبر و اسلامی (۱۳۸۶) در پژوهشی «تأثیر معنویت سازمانی را بر خلاقیت کارکنان در ده سازمان مختلف» مورد بررسی قرار دادند. در نهایت وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. همچنین پژوهشگران در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که بهترین طریق برای معنوی‌تر شدن، تدین به دین حنیف است. آزاد مرزآبادی، هوشمند

1- Yoo Young, Cho Byung & An Ju

2- Erkutlu & Chafra

3- Chen & Hou

4- Research and Development



جا و پورخلیل (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه» که بر روی ۳۰۸ نفر از کارکنان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین معنویت سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محمدی، حضرتی و جعفری (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار» که بر روی ۱۲۶۰ نفر از کارشناسان، سرپرستان و مدیران میانی دانشکده‌های دانشگاه تهران انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین ارزیابی کارکنان از جوسازمانی بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و ارزیابی مدیرانشان بر اساس مؤلفه‌های خدمتگزاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا می‌توان انتظار داشت با بهبود معنویت در محیط کار ارزش‌های خدمتگزاری در رهبران تقویت شود.

قلاوندی، سلطانزاده و بهشتی راد (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «الگوی علی روابط میان رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی» بر روی ۱۵۳ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه ارومیه انجام دادند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر روی معنویت در محیط کار مثبت و معنادار است. عیدی پور، زردشتیان، عباسی و فرزی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک رهبری خدمتگزار با خلاقیت فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان» به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری خدمتگزار و خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. رستگار و هاشمی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت: بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی» بر روی ۲۲۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی انجام دادند. نتایج حاکی از معناداری اثر غیر مستقیم مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار (خدمت‌رسانی، مهرورزی، تواضع و فروتنی و قابلیت اعتماد) و خلاقیت می‌باشد. این امر بیانگر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در میان رهبری خدمتگزار و خلاقیت است. بیشترین اثر غیر مستقیم را مؤلفه خدمت‌رسانی و کمترین اثر را قابلیت اعتماد بر خلاقیت معلمان داشته است. دیگر یافته‌ها حاکی از تأثیر مستقیم رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و اعتماد سازمانی بر

خلاقیت است. گلستانی‌پور<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان «رابطه ساده و چندگانه بین رهبری اخلاقی، رهبری تحولی جو اخلاقی و معنویت سازمانی در میان کارکنان گروه صنعتی فولاد ملی ایران» در اهواز انجام داد. نتایج بیانگر آن است که ارتباط معنی‌داری بین رهبری اخلاقی، رهبری تحول‌گرا و جو اخلاقی با معنویت سازمانی وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که جو اخلاقی مهمترین عامل در توضیح و پیش‌بینی معنویت سازمانی است.

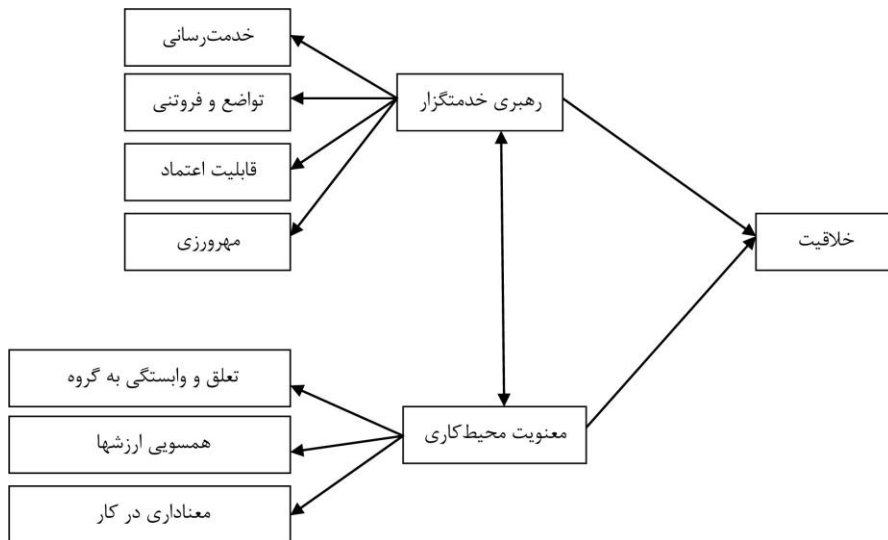
باتوجه به ادبیات پژوهش که بررسی شد، الگوی مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ ارائه می‌گردد. همانگونه که مشاهده می‌شود در الگوی مفهومی پژوهش فرض شده است که رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های آن بر خلاقیت دبیران تأثیر می‌گذارند. همچنین رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری با هم رابطه متقابل دارند. رهبری خدمتگزار دارای مؤلفه‌های خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی است. هر کدام از این ۴ مؤلفه می‌تواند به صورت جداگانه و در نهایت به صورت یک کل با خلاقیت دبیران ارتباط داشته باشد. معنویت محیط کاری دارای مؤلفه‌های تعلق و وابستگی به گروه، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، معناداری در کار است که هر کدام از این ۳ مؤلفه می‌تواند به صورت جداگانه و در نهایت به صورت یک کل با خلاقیت دبیران ارتباط داشته باشد. چارچوب نظری این پژوهش در رهبری خدمتگزار براساس نظریه پترسون (۲۰۰۳)، در معنویت محیط کاری براساس نظریه اشмос و دوچن (۲۰۰۰) و میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و در خلاقیت براساس نظریه رندیسپ<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) است.

افراد سال‌های کودکی و نوجوانی خود را در مدارس تحت نظر معلمان سپری می‌کنند و گفته‌ها و کردار معلم الگویی برای دانش‌آموزان است. معلمان خلاق هستند که دانش‌آموزان خلاق را پرورش می‌دهند و دانش‌آموزان، آینده‌سازان جامعه هستند. از این رو پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه‌گذاری در آن است. کشور ما از جمله کشورهای در حال توسعه است که نواقص و نارسایی‌های زیادی در زمینه‌های مدیریتی و به ویژه مدیریت آموزش و پرورش آن مشاهده می‌شود. هر گونه حرکت به سوی توسعه و پیشرفت لازمه‌اش خلاقیت و کنار نهادن شیوه‌های سنتی مدیریت و رهبری مدارس می‌باشد. پس جا دارد

1- Golestanipour

2- Raudsepp

که با پژوهش هر چه بیشتر در رابطه با رویکردهای جدید رهبری مدارس و بروز خلاقیت دبیران موانع و نواقص موجود را شناسایی و برطرف نمود. به همین دلیل هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان‌های شهر اصفهان بوده است که بدین منظور، فرضیه‌های زیر بررسی شده‌اند:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

### فرضیه اصلی

بین خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱- بین خلاقیت دبیران با ادراک آنان از مولفه‌های رهبری خدمتگزار (خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی) رابطه وجود دارد.

۲- بین خلاقیت دبیران با ادراک آنان از مولفه‌های معنویت محیط کاری (تعلق و وابستگی به گروه، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی، و معناداری در کار) رابطه وجود دارد.

۳- بین ادراک دبیران از رهبری خدمتگزار و مولفه‌های آن با ادراک آنان از مولفه‌های معنویت محیط کاری رابطه وجود دارد.

۴- الگوی مفهومی پژوهش براساس داده‌ها برآزش دارد.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران رسمی و تمام وقت دبیرستان‌های دوره دوم نواحی شش‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد ۳۶۹۰ نفر (دفتر طرح و برنامه اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان، ۱۳۹۴) در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بود. نمونه‌گیری در این پژوهش، بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای (تصادفی چندمرحله‌ای<sup>۱</sup>) است در مرحله‌ی اول سه ناحیه از نواحی شش‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان (نواحی ۲، ۳ و ۵) به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده و از هر ناحیه تعدادی از مدارس و در نهایت در هر مدرسه انتخاب شده، تعدادی از دبیران به عنوان نمونه نهایی مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> استفاده شد. بر اساس این جدول برای جامعه آماری با ۳۶۹۰ نفر، حجم نمونه‌ای با ۳۵۱ نفر برآورد می‌شود تا معرف و نماینده واقعی جامعه باشد. در این پژوهش از سه پرسشنامه‌ی زیر جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است: **پرسشنامه‌ی خلاقیت**<sup>۳</sup>: با اقتباس از پرسشنامه‌ی خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه می‌باشد که خرده‌مقیاس ندارد و خلاقیت را به طور کل می‌سنجد و بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده است. **پرسشنامه‌ی رهبری خدمتگزار**<sup>۴</sup> (SLQ): در این پژوهش برای ارزیابی رهبری خدمتگزار، از پرسشنامه‌ی بر اساس دیدگاه نظری پترسون (۲۰۰۳) استفاده شده است که دارای ۲۲ گویه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت است و چهار مولفه‌ی خدمت‌رسانی، مهرورزی، تواضع و فروتنی و قابلیت اعتماد را می‌سنجد. **پرسشنامه‌ی معنویت محیط‌کاری**<sup>۵</sup>: مقیاس سنجش معنویت محیط‌کاری، بر اساس دیدگاه نظری اشموس و دوچن (۲۰۰۰) و میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) تدوین شده است که دارای ۱۳ گویه و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است و سه مولفه‌ی معناداری در کار، تعلق و وابستگی به گروه و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی را می‌سنجد.

<sup>1</sup>- cluster random sampling

<sup>2</sup>- Krejcie & Morgan

<sup>3</sup>- Creativity Questionnaire

<sup>4</sup>- Servant Leadership Questionnaire

<sup>5</sup>- Workplace Spirituality Questionnaire

جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری با استفاده از نظرات ده تن اساتید و خبرگان دانشگاه اصفهان استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها برحسب ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب پایایی پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۷، پرسشنامه رهبری خدمتگزار ۰/۹۷ و پرسشنامه معنویت محیط کاری ۰/۹۱ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آمار توصیفی و روش‌های آمار استنباطی چون ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون چندگانه و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری از شاخص‌های آمار توصیفی، برای سنجش ارتباط بین دو متغیر از ضریب همبستگی و برای تعیین میزان، شدت و جهت رابطه بین متغیرها از رگرسیون چندگانه و برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

#### یافته‌ها

آمار جمعیت شناختی نشان داد، ۱۳۵ نفر از کل نمونه مرد (معادل ۳۸/۵ درصد)؛ و ۲۱۶ نفر (معادل ۶۱/۵ درصد) از کل نمونه زن هستند. بیشترین فراوانی سن، مربوط به طبقه ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۷۲ نفر؛ معادل ۴۹/۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به طبقه زیر ۳۰ سال (۴۱ نفر؛ معادل ۱۱/۷ درصد) می‌باشد. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات، مربوط به سطح تحصیلات کارشناسی (۲۰۱ نفر؛ معادل ۵۷/۳ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات دکتری (۱۰ نفر؛ معادل ۲/۸ درصد) می‌باشد. بیشترین فراوانی رشته تحصیلی، مربوط به علوم انسانی (۲۰۰ نفر؛ معادل ۵۷/۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به رشته فنی مهندسی (۱۶ نفر؛ معادل ۴/۶ درصد) است. بیشترین فراوانی سابقه خدمت، مربوط به طبقه ۲۰ سال به بالا (۱۸۶ نفر؛ معادل ۵۳/۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به طبقه ۱۰ تا ۱۵ سال (۳۳ نفر؛ معادل ۹/۴ درصد) می‌باشد. نتایج بدست آمده نشان داد، ۱۶۴ نفر (معادل ۴۶/۷ درصد) از کل نمونه در واحدهای آموزشی دولتی-دخترانه؛ ۹۴ نفر (معادل ۲۶/۸ درصد) در واحدهای آموزشی دولتی-پسرانه؛ ۴۹ نفر (معادل ۱۴/۰ درصد) در واحدهای آموزشی غیر دولتی-دخترانه؛ و ۴۴ نفر (معادل ۱۲/۵ درصد) در واحدهای آموزشی غیر دولتی-پسرانه هستند.

**فرضیه اصلی پژوهش:** بین خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین خلاقیت دبیران، رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری

همبستگی بین متغیرها	
متغیرها	خلاقیت دبیران
رهبری خدمتگزار	۰/۳۲۴ <sup>**</sup>
معنویت محیط کاری	۰/۶۳۸ <sup>**</sup>

معناداری در سطح ۰/۰۱<sup>\*\*</sup>

نتایج جدول ۱ نشان داد بین خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین ادراک از رهبری خدمتگزار و خلاقیت دبیران برابر با ۰/۳۲؛ بین معنویت محیط کاری و خلاقیت دبیران برابر با ۰/۳۲؛ و بین رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری برابر با ۰/۶۳ محاسبه شد و فرضیه تأیید گردید.

جدول ۲. رگرسیون چندگانه پیش بینی خلاقیت دبیران توسط رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری

مدل	بتای غیر استاندارد		بتای استاندارد		معناداری	VIF
	B	خطای استاندارد	$\beta$	t		
رهبری خدمتگزار	۰/۱۴۰	۰/۰۴۵	۰/۲۰۲	۳/۱۰۵	۰/۰۰۲	۱/۶۸۸
معنویت محیط کاری	۰/۱۳۵	۰/۰۴۶	۰/۱۹۱	۲/۹۳۵	۰/۰۰۴	۱/۶۸۸

نتایج جدول ۲ مربوط به آزمون ضریب رگرسیون چندگانه نشان دهنده آن است که رهبری خدمتگزار با ضریب بتای ۰/۲۰ و معنویت محیط کاری با ضریب بتای ۰/۱۹، پیش بینی کننده های معناداری برای خلاقیت دبیران بودند.

**فرضیه اول:** بین خلاقیت دبیران با ادراک آنان از مؤلفه های رهبری خدمتگزار (خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی) رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار و خلاقیت دبیران

همبستگی بین متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)
خدمت رسانی و خلاقیت دبیران	۰/۳۰۲ <sup>**</sup>	۰/۰۰۱
تواضع و فروتنی و خلاقیت دبیران	۰/۲۸۴ <sup>**</sup>	۰/۰۰۱
قابلیت اعتماد و خلاقیت دبیران	۰/۳۳۹ <sup>**</sup>	۰/۰۰۱
مهرورزی و خلاقیت دبیران	۰/۲۶۴ <sup>**</sup>	۰/۰۰۱

معناداری در سطح ۰/۰۱<sup>\*\*</sup>

نتایج جدول ۳ نشان دهنده ضریب همبستگی بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار و خلاقیت دبیران است. بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که به طور کلی بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار و خلاقیت دبیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی بین

مؤلفه قابلیت اعتماد و خلاقیت دبیران (۰/۳۳) و کمترین میزان همبستگی بین مؤلفه مهرورزی و خلاقیت دبیران (۰/۲۶) وجود دارد.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه (گام به گام) پیش‌بینی خلاقیت دبیران توسط مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار

مدل	بتای غیر استاندارد		بتای استاندارد		معناداری	VIF
	B	خطای استاندارد	$\beta$	t		
قابلیت اعتماد	۰/۲۳۷	۰/۰۳۵	۰/۳۳۹	۶/۷۳۰	۰/۰۰۱	۱/۰۰۰
خدمت‌رسانی	-----	-----	۰/۱۲۰	۱/۶۶۱	۰/۰۹۸	۲/۰۷۱
تواضع و فروتنی	-----	-----	۰/۰۵۷	۰/۷۲۳	۰/۴۷۰	۲/۴۵۸
مهرورزی	-----	-----	۰/۰۱	۰/۱۲۶	۰/۸۹۹	۲/۴۴۰

نتایج جدول ۴ مربوط به آزمون ضریب رگرسیون چندگانه نشان دهنده‌ی آن است که فقط مؤلفه قابلیت اعتماد با ضریب بتای ۰/۳۳ قادر به پیش‌بینی خلاقیت دبیران می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که سه مؤلفه خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی و مهرورزی، قابلیت پیش‌بینی خلاقیت دبیران را ندارند بنابراین از تحلیل خارج شده‌اند.

**فرضیه دوم:** بین خلاقیت دبیران با ادراک آنان از مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری (تعلق و وابستگی به گروه، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی و معناداری در کار) رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری و خلاقیت دبیران

همبستگی بین متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تعلق و وابستگی به گروه با خلاقیت دبیران	۰/۲۲۳**	۰/۰۰۱
همسویی ارزش‌های فردی و سازمان با خلاقیت دبیران	۰/۲۹۳**	۰/۰۰۱
معناداری در کار با خلاقیت دبیران	۰/۳۰۹**	۰/۰۰۱

\*\* معناداری در سطح ۰/۰۱

جدول ۵ نشان دهنده ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری و خلاقیت دبیران است. بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که به طور کلی بین مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری و خلاقیت دبیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی بین مؤلفه معناداری در کار و خلاقیت دبیران (۰/۳۰) و کمترین میزان همبستگی بین مؤلفه تعلق و وابستگی به گروه و خلاقیت دبیران (۰/۲۲) وجود دارد.

جدول ۶. رگرسیون چندگانه (همزمان) پیش‌بینی خلاقیت دبیران توسط مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری

مدل	بتای غیر استاندارد		بتای استاندارد		معناداری	VIF
	B	خطای استاندارد	$\beta$	t		
تعلق و وابستگی به گروه	۰/۰۰۹	۰/۰۴۷	۰/۰۱۳	۰/۱۸۷	۰/۸۵۲	۱/۷۵۰
همسویی ارزش‌های فردی و سازمان	۰/۰۸۱	۰/۰۳۹	۰/۱۵۱	۲/۰۷۲	۰/۰۳۹	۲/۰۵۶
معناداری در کار	۰/۱۲۴	۰/۰۴۵	۰/۲۰۰	۲/۷۳۲	۰/۰۰۷	۲/۰۷۸

نتایج جدول ۶ مربوط به آزمون ضریب رگرسیون چندگانه نشان دهنده آن است که مؤلفه معناداری در کار با ضریب بتای ۰/۲۰، بهترین پیش‌بینی کننده معنادار برای خلاقیت دبیران می- باشد و بعد از آن مؤلفه همسویی با ارزش‌های فردی و سازمانی با ضریب بتای ۰/۱۵، پیش‌بینی کننده معنادار برای خلاقیت دبیران می‌باشد. اما مؤلفه تعلق و وابستگی به گروه با ضریب بتای ۰/۰۱، پیش‌بینی کننده معناداری برای خلاقیت دبیران نبود.

**فرضیه سوم:** بین ادراک دبیران از رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های آن با ادراک آنان از معنویت محیط کاری و مؤلفه‌های آن رابطه وجود دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری

همبستگی مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار با معنویت محیط کاری	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)
خدمت رسانی و معنویت محیط کاری	۰/۶۰۶ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
تواضع و فروتنی و معنویت محیط کاری	۰/۵۶۳ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
قابلیت اعتماد و معنویت محیط کاری	۰/۵۸۹ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
مهرورزی و معنویت محیط کاری	۰/۵۸۰ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
رهبری خدمتگزار و تعلق و وابستگی به گروه	۰/۵۷۵ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
رهبری خدمتگزار و همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	۰/۴۹۷ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱
رهبری خدمتگزار و معناداری در کار	۰/۶۰۲ <sup>***</sup>	۰/۰۰۱

<sup>\*\*\*</sup> معناداری در سطح ۰/۰۱

نتایج جدول ۷ نشان دهنده وجود ضریب همبستگی مثبت و معنادار بین کلیه مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار با معنویت محیط کاری است. بیشترین میزان همبستگی بین مؤلفه خدمت رسانی و معنویت محیط کاری (۰/۶۰) و کمترین میزان همبستگی بین مؤلفه تواضع و فروتنی و معنویت محیط کاری (۰/۵۶) وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های معنویت محیط کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی بین رهبری خدمتگزار با تعلق و وابستگی به گروه (۰/۶۰) و کمترین همبستگی نیز بین رهبری خدمتگزار با همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی (۰/۴۹) وجود دارد.

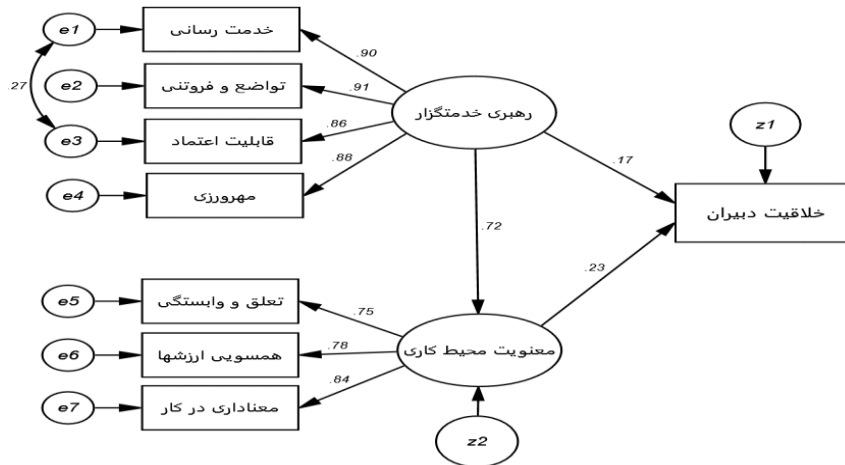
جدول ۸. رگرسیون چندگانه (گام به گام) پیش‌بینی معنویت محیط کاری توسط مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار

مدل	بتای غیر استاندارد		بتای استاندارد		معناداری	VIF
	B	خطای استاندارد	$\beta$	t		
خدمت رسانی	۰/۳۱۴	۰/۰۴۹	۰/۳۷۸	۶/۴۱۰	۰/۰۰۱	۲/۰۷۱
قابلیت اعتماد	۰/۳۱۴	۰/۰۵۸	۰/۳۱۷	۵/۳۸۶	۰/۰۰۱	۲/۰۷۱
تواضع و فروتنی	-----	-----	۰/۰۱۲	۰/۱۴۵	۰/۸۸۵	۴/۱۲۱
مهرورزی	-----	-----	۰/۱۳۶	۱/۸۳۱	۰/۰۶۸	۳/۳۲۲



نتایج جدول ۸ مربوط به آزمون ضریب رگرسیون چند گانه نشان دهنده آن است که فقط دو مؤلفه خدمت رسانی با ضریب بتای ۰/۳۷ و قابلیت اعتماد با ضریب بتای ۰/۳۱، به ترتیب پیش-بینی کننده‌های معناداری برای معنویت محیط کاری بودند. همچنین نتایج حاصل از جدول حاکی از آن است که دو مؤلفه تواضع و فروتنی و مهرورزی، قابلیت پیش‌بینی معنویت محیط کاری را ندارند بنابراین از تحلیل خارج شده‌اند.

**فرضیه چهارم:** الگوی مفهومی پژوهش براساس داده‌ها برازش دارد.



شکل ۲. آزمون مدل مفهومی پژوهش

در شکل ۲ آزمون مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است که هدف آن پیش‌بینی خلاقیت دبیران توسط متغیر رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری می‌باشد. در مدل این پژوهش رهبری خدمتگزار به عنوان متغیر پنهان بیرونی، معنویت محیط کاری به عنوان متغیر پنهان درونی و خلاقیت دبیران به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شده است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌ها	مقدار	حد قابل قبول
علامت اختصاری	معادل فارسی	
Chi-Square	کای اسکور	۴۸/۳۵۷
df	درجه آزادی	۱۷
Chi-Square/ df	کای اسکور بهنجار	۲/۸۴۵
RMSEA	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۳
AGFI	شاخص تعدیل شده نکویی برازش	۰/۹۳۰
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۸۳
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۷۵

جدول ۹ شاخص های ارزیابی برازش مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. با توجه به خروجی آموست که در جدول ارائه شده، مقدار کای اسکواتر (Chi-Square)، برابر با ۴۸/۳۵۷، کای اسکواتر بهنجار برابر ۲/۸۴۵ و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۷۳ می باشد که حاکی از قابل قبول بودن کلی مدل می باشد. همچنین شاخص های دیگر برازش در جدول قابل مشاهده می باشند. با توجه به شاخص ها و خروجی نرم افزار Amos، می توان گفت مدل مفهومی پژوهش از برازش لازم برخوردار است و به خوبی می تواند رابطه بین متغیرهای پژوهش را نشان دهد.

### بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های این پژوهش رابطه بین خلاقیت دبیران، ادراک آنان از رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری در دبیرستان های شهر اصفهان تأیید گردید. همچنین نتایج مربوط به آزمون ضریب رگرسیون چند گانه نشان داد که رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری، پیش بینی کننده های معناداری برای خلاقیت دبیران بودند. در تفسیر این نتایج می توان گفت رهبران خدمتگزار به خاطر داشتن ویژگی های خاص خود زمان و انرژی قابل ملاحظه ای را صرف رشد و پیشرفت دبیران و نهایتاً موفقیت دانش آموزان و مدرسه می کنند. این سبک رهبری به احتمال زیاد، رابطه انسانی قوی بین مدیران و دبیران به وجود می آورد و اعتقاد دبیران نسبت به رسالت مدرسه را قوی تر می نماید بطوری که به این باور می رسند که مدیران آنها خدمتگزار هستند و نهایت سعی و تلاش خود را برای رشد و پیشرفت و ترقی آنان به کار می گیرند. به عبارت دیگر می توان گفت با توجه به این که رهبران می توانند بر افکار، احساسات و آرزوهای زیردستان خود اثر گذاشته و موجب انگیزش و هدایت رفتار آنها شوند، بنابراین سبک رهبری آنان می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده و یا بازدارنده، به طور مستقیم یا غیر مستقیم در خلاقیت زیردستان اثر بگذارد. بنابراین مدیران با نشان دادن ویژگی های رهبر خدمتگزار باعث به وجود آمدن جو اعتماد، روحیه همکاری و مساعدت در مدارس می شوند. مدیران با انجام رفتارهایی مانند: رعایت اصول اخلاقی، برقراری روابط خوب، ارزش قائل شدن برای تفاوت های فردی و فرهنگی، صادقانه ارزیابی کردن خود، شنونده و سنگ صبور دبیران بودن، مقدم داشتن نیازهای کارکنان به نیازهای خود، ترسیم برنامه ها و اهداف روشن برای دبیران، استفاده از روابط دوستانه به جای قدرت رسمی و رفتارهایی از این دسته می توانند موجب

حرکت دبیران به سمت و سوی معنویت در محیط کار شوند که این خود یکی از ابعاد انسانیت است و می‌تواند شامل خودآگاهی و خودشناسی باشد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش رابطه بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار و خلاقیت دبیران در دبیرستان‌های شهر اصفهان مورد تأیید قرار گرفت. نتایج با یافته‌های پژوهش‌های غلامی، شیربگی و حاجی زاده (۱۳۹۳)، یویانگ، چویانگ و آن جو (۲۰۱۱)، رستگار و هاشمی (۱۳۹۴)، کاملاً همسو می‌باشد. اما نتایج پژوهش حاضر با پژوهش سوسانگ و یانگ لی (۲۰۰۹)، که ارتباط مثبتی را بین رهبری خدمتگزار و خلاقیت در شرکت‌های صنعتی بدست نیاوردند همسو نبود که احتمالاً می‌توان دلیل این مغایرت را تفاوت فرهنگی، متفاوت بودن جامعه مورد بررسی و زمان پژوهش دانست. همانگونه که نتایج رگرسیون نشان داد، قابلیت اعتماد پیش‌بینی کننده‌ی خلاقیت دبیران بود. در توضیح این یافته نیز می‌توان چنین گفت که رهبری خدمتگزار به دنبال ایجاد روحیه‌ی خدمتگزاری در افراد است. زمانی که مدیران مدارس منابع مورد نیاز معلمان را برای موفقیت و پیشرفت در انجام وظایفشان فراهم کنند در واقع به آنها نشان می‌دهند که قصد خدمت کردن به آنها را دارند، از آن سو دبیران نیز خود را در مقابل خدمت آنها پاسخگو می‌دانند با شکل‌گیری این رابطه‌ی دو طرفه بین مدیران و دبیران، به احتمال بیشتری اعتماد شکل می‌گیرد و بر پایه همین اعتماد است که این رابطه استمرار می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت اعتماد از خلاقیت در سازمان حمایت می‌کند و خلاقیت یکی از پیش‌زمینه‌های موفقیت سازمانی خواهد گردید.

بر اساس یافته‌های این پژوهش رابطه بین مؤلفه‌های معنویت محیط‌کاری و خلاقیت دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان گفت با افزایش ادراک از معنویت در محیط کار، میزان خلاقیت دبیران افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش‌های آزاد مرزآبادی، هوشمند جا و پورخلیل (۱۳۹۱)، مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۸۶)، روپرای (۲۰۱۰)، نیز وجود رابطه بین معنویت محیط‌کاری و خلاقیت را تأیید می‌کند و با پژوهش حاضر همسو است. همانگونه که نتایج رگرسیون نشان داد از بین سطوح معنویت، دو سطح سازمانی و فردی در تبیین خلاقیت دبیران نقش دارند و مؤلفه‌ی معناداری در کار بهترین پیش‌بینی کننده‌ی خلاقیت دبیران بوده است. در توضیح این یافته نیز می‌توان عنوان نمود که کار با معنا به نوعی شامل لذت بردن از کار، کسب نیرو و انرژی از کار می‌شود. به بیان دیگر احساس معناداری در

کار فرصتی است که افراد احساس می‌کنند که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند و شغل آنها با ارزش‌ها و اعتقادات و رفتارشان مطابقت دارد و هیچ اجبار سازمانی برای انجام شغل وجود ندارد. در نهایت می‌توان گفت چنین افرادی به آنچه انجام می‌دهند باور دارند و کارشان برای آنان اهمیت دارد، برای هدفی که انتخاب کرده‌اند ارزش قائلند و فعالانه در جستجوی دستیابی به آن هستند و نسبت به آن متعهد می‌باشند. بنابر این به نظر می‌رسد این شرایط خلاقیت فرد را تقویت می‌کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار و معنویت محیط کاری، و همچنین رابطه بین رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های معنویت محیط کاری تأیید گردید. بنابراین بر اساس این رابطه دو طرفه می‌توان گفت به موازات افزایش ادراک از رهبری خدمتگزار، ادراک از معنویت محیط کاری نیز افزایش می‌یابد. بنابراین سبک رهبری مؤثر باید مسیری را باز نماید که تلاش‌های همه‌ی کارکنان، وصول اهداف سازمانی را فراهم آورد. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های محمدی، حضرتی و جعفری (۱۳۹۲)، قلاوندی، سلطانزاده و بهشتی راد (۱۳۹۲)، همسو می‌باشد. ضمناً همان‌گونه که نتایج رگرسیون نشان می‌دهد، فقط دو مؤلفه خدمت رسانی و قابلیت اعتماد، به ترتیب پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای معنویت محیط کاری بودند. در توضیح این نتایج می‌توان عنوان نمود در یک محیط کاری معنوی، مدیران فقط به عنوان دستور دهندگانی که هیچ نقشی در بالندگی شخصی کارکنان نداشته باشند عمل نمی‌کنند؛ بلکه آنان به عنوان راهنماهایی فعالیت می‌نمایند که به خلق معنا و هدف برای همکارانشان می‌پردازند. همین امر به احتمال زیادی می‌تواند پذیرش بیشتر مدیر از سوی دبیران و تلاش مضاعف آنان در جهت اهداف سازمان را در پی داشته باشد. زیرا خدمت رسانی را می‌توان، هسته‌ی محوری رهبری خدمتگزار دانست. در واقع، با بکارگیری سبک رهبری خدمتگزار در مدرسه، سایر مؤلفه‌ها و متغیرهای مثبت سازمانی با احتمال و قوت بیشتری تحت تأثیر ویژگی‌های رهبری خدمتگزار قرار می‌گیرند و فرهنگ سازمانی را تبدیل به یک فرهنگ خدمتگزار می‌نماید. بر همین اساس می‌توان گفت وجود یک فرهنگ خدمتگزار در مدرسه که به نیازهای دبیران اهمیت می‌دهد، باعث می‌شود تا رویه‌های منصفانه و عادلانه در مدرسه بکار گرفته شود، بر اعتماد دبیران نسبت به مدیر مدرسه تأثیر مثبت گذارد و معنویت در محیط مدرسه را افزایش دهد.

مشارکت دادن دبیران در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، برخورد با محبت و احترام نسبت به دبیران، استفاده از ارتباطات مبتنی بر گشاده رویی، ارزش دادن به دبیران به وسیله‌ی توجه و اولویت دادن به نیازهای آنان، از طریق اصول حاکم بر رهبری خدمتگزار و سعی در خلق یک محیط سازمانی با این جهت‌گیری که دبیران بخش با ارزش و مهمی از موفقیت مدرسه هستند، می‌تواند باعث بهبود ادراک دبیران از رهبری خدمتگزار در مدارس شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود، مدیران به نظرات دبیران گوش فرا دهند و نظرات مفید و کاربردی آنان را با هدف ترغیب دبیران به ارایه‌ی نظرات سازنده به کار گیرند. مدیران هر چه بیشتر به رشد فردی و توانمندسازی دبیران با تفویض اختیار و آزادی عمل به آنان توجه کنند، می‌تواند محرکی قوی برای بروز خلاقیت دبیران باشد. با توجه به وجود رابطه‌ی مثبت بین خلاقیت دبیران و معناداری در کار پیشنهاد می‌شود مدیران با اقداماتی از قبیل غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی دبیران و توجه به لذت بخش کردن کار، برآورده ساختن خواسته‌ها و انتظارات دبیران و بکارگیری روش‌های جدید انجام کار، ادراک کارکنان از معناداری در کار را بهبود بخشند. همچنین به نظر می‌رسد ایجاد جو دوستانه و مملو از صمیمیت و حس تعلق و وابستگی به گروه که به واسطه معنویت در محیط کار به وجود می‌آید، محیطی را به وجود می‌آورد که در آن دبیران به همکاری‌شان اعتماد خواهند داشت و به دلیل همین اعتماد، اطلاعات خود را با یکدیگر به اشتراک خواهند گذاشت. این امر باعث تقویت خلاقیت در آنان خواهد شد.

## منابع

- آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه؛ پورخلیل، مجید. (۱۳۹۱). رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. **مجله علوم رفتاری**، ۶ (۲)، ۱۸۱-۱۸۷.
- احسانی قدس، حمید؛ سید عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت و نوآوری دبیران دبیرستان‌ها و مراکز پیش‌دانشگاهی. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۳ (۴)، ۱-۲۰.
- احمدی بالادهی، سید مهدی؛ میرزایی عربی، محمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران). **مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی**، ۱۷ (۱)، ۴۱-۵۹.
- امام‌ویردی، سجاده؛ قهرمانی، جعفر؛ امام‌ویردی، مریم. (۱۳۹۲). رابطه سیستم فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان آموزشی در مدارس. **فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۳ (۴)، ۱۱۷-۱۳۴.

- دهقان، آیت الله؛ غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۸۹). ارتباط بین فرهنگ سازمانی مدیران تربیت بدنی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی. **نشریه علوم حرکتی و ورزشی**، ۸(۱۵)، ۷۱-۸۱.
- رستگار، احمد؛ هاشمی، سیده فاطمه. (۱۳۹۴). رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت: بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی. فصلنامه علمی، **پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۵(۲)، ۹۷-۱۱۶.
- شیربگی، ناصر؛ حاجی زاده، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های سبک رهبری خدمتگزار مدیران مدارس متوسطه با توانمندسازی دبیران. **فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی**، ۶(۴)، ۸۱-۹۹.
- عیدی پور، کامران؛ زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ فرزی، حامد. (۱۳۹۲). رابطه سبک رهبری خدمتگزار با خلاقیت فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان. **پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی**، ۳(۶)، ۲۹-۳۷.
- غلامی، خلیل؛ شیربگی، ناصر؛ حاجی زاده، سارا. (۱۳۹۳). سبک رهبری خدمتگزار در میان مدیران مدارس (مطالعه موردی شهر سنندج). **راهبرد فرهنگ**، ۷(۲۷)، ۱۳۹-۱۶۰.
- قلاوندی، حسن؛ سلطانزاده، وحید؛ بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۲). الگوی علی روابط میان رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی. **پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی**، ۵(۹)، ۱۲۹-۱۰۷.
- قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی. **نشریه مدیریت دولتی**، ۱(۲)، ۱۰۳-۱۱۸.
- لطیفی، میثم؛ پور، سمیرا؛ حسینی، زهرا؛ حیدری، محمدعلی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد در تیم و اثربخشی تیمی. **پژوهشنامه مدیریت تحول**، ۵(۱۰)، ۶۵-۹۳.
- محمدی، فرشته؛ حضرتی، محمود؛ جعفری، احمد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار. **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۶(۲۰)، ۱۶۴-۱۴۵.
- مقیم، سید محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۲(۴۳)، ۸۹-۹۸.
- نقوی، سید علی؛ اسعدی، میرمحمد؛ میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۹۴). الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**، ۲۳(۲)، ۱۴۵-۱۷۷.
- وارث، سید حامد؛ رستگار، عباس علی؛ زراعت کار، سمیه؛ رفعتی آلاشتی، کبری. (۱۳۸۸). رابطه ارتباط فرامرزی و رفتار شهروندی (مطالعه موردی: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران). **نشریه مدیریت دولتی**، ۳(۱)، ۱۵۴-۱۳۵.

Amabile, T. M., & Gryskiewicz, S. S. (1996). **Creativity in the R&D laboratory:** (Technical Report No. 30). Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of management inquiry**, 9(2), 134-146.

Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: a multilevel approach. **Leadership & Organization Development Journal**, 26(5), 336-354.

- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. **The leadership quarterly**, 27(1), 1-13.
- Dennis, R. (2004). **Servant leadership theory: Development of the servant leadership theory assessment instrument**. A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees' innovation implementation behavior. **Procedia-Social and behavioral sciences**, 181, 3-11.
- Golestanipour, M. (2016). Simple and Multiple Relationships between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial Group. **Review of European Studies**, 8(2), 183-189.
- Gu, J., Zhang, Y., & Liu, H. (2014). Importance of social capital to student creativity within higher education in China. **Thinking Skills and Creativity**, 12, 14-25.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: Measuring workplace spirituality. **Journal of Organizational Change Management**, 16(4), 396-405.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, 16(4), 426-447.
- Murray, C. (2008). **The transformative essence of servant-leadership in the higher education environment: A case study**. Minnesota, Capella University: ProQuest.
- Patterson, K. A. (2003). **Servant leadership: A theoretical model**. Doctoral Dissertation: Regent University.
- Rooprai, Y. K. (2010). **A Model of Workplace Spirituality Leading Towards Spiritual Organization**. Paper presented at the AIMS International Conference on Value-based Management, 11-13.
- Runco, M. A. (2007). **Creativity, Research, Development, and practice**. Chapter 10, Enhancement and Fulfillment creativity, 319-373.
- Sendjaya, S., & Pekerti, A (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. **Leadership & Organization Development Journal**, 31(7), 643-663.
- Soonhee, K. (2009). **Managerial leadership, the Climate for Creativity and innovation, and a culture of innovation and Performance-Driven in local Government**. Paper presented at the PMRA conference.
- Su Song, J., & Yong Lee, K. (2009). The Effect of Servant Leadership on Job Autonomy, Trust in Supervisor and Creativity. **Korean Industrial Economic Association, Review of business & economics**, 22(4), 1911 -1937.
- Waight, C. L. (2005). Exploring connections between human resource development and creativity. **Advances in Developing Human Resources**, 7(2), 151-159.

- Washington, R. (2007). **Empirical relationships among servant, transformational, and transactional leadership: Similarities, differences, and correlations with job satisfaction and organizational commitment.** Doctoral dissertation: Auburn University, Alabama.
- Yukl, G. (2010). **Leadership in organization** (7th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yoo Young, C., Cho Byung, S., & An Ju, M. (2011). The Effects of Golf Instructors' Servant Leadership on Creativity Behavior and Innovative Behavior. Korea Coaching Development Center. **Journal of Coaching Development**, 13(1), 67-76.