

سنجش تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فراشناختی

زهرا فروتنی^{*۱}

عطیه بحرانی^۲

فهیمة یزدانمهر^۳

چکیده

زمینه: یکی از مهم‌ترین منابع شایستگی های پایدار در هر سیستمی، منابع انسانی خلاق آن است و سطح پیشرفت هر جامعه با خلاقیت آن در ارتباط است.

هدف: نظر به اهمیت موضوع، هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر خلاقیت فراشناختی معلمان است.

روش: روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است و از این لحاظ که نتایج آن می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد، کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری تحقیق، دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهرخوی و ابزار سنجش متغیرها دو پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و سنجش خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) بود. برای پردازش و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای *SPSS* و *PLS* استفاده شد.

یافته‌ها: حاکی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ الگوی ساختاری تحقیق، از برازش مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از تحلیل مسیر الگوی ساختاری نشان می‌دهد فضیلت سازمانی و سه مؤلفه آن (خوش بینی، اعتماد و همدردی) بر خلاقیت فراشناختی معلمان تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارند، ولی تأثیر دو مؤلفه انسجام و بخشش بر خلاقیت فراشناختی معلمان از نظر آماری معنادار نیست.

کلید واژه‌ها: فضیلت سازمانی، خلاقیت، خلاقیت فراشناختی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

foroutani.dr@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران bohrani468@gmail.com

۳. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران yazdanmehr1991@gmail.com

پیشگفتار

هر جامعه ای به اندازه میانگین قدرت فکری و خلاقیت خود، حرفی برای گفتن دارد و به عبارت دیگر، بین سطح پیشرفت هر جامعه با میانگین سطح فکری و خلاقیت آن نوعی تناسب وجود دارد (بهجویا، ۱۳۸۸). لازمه زیست سازمان ها در محیط پویایی امروز این است که به طور مداوم در مقایسه با دیگر سازمان ها کارکرد خود را ارزیابی و ارتقاء دهند که در چنین محیطی خلاقیت و نوآوری، عنصر کلیدی در حیات سازمان های دولتی و خصوصی محسوب می شود (سوزبیلر^۱، ۲۰۱۸؛ مانزور^۲، ۲۰۱۴ به نقل از کیخا و عباسپور، ۱۳۹۸). از این رو، منابع انسانی خلاق در دنیای بسیار رقابتی، یکی از مهم ترین منابع شایستگی های پایدار هستند (رسول زاده و داکرت^۳، ۲۰۰۹، ساروس^۴، ۲۰۰۸). خلاقیت، سرمایه اصلی سازمان هاست (هریس^۵، ۱۹۹۸) سازمان های موفق، سازمان های هستند که مدیران و کارکنان آنان بر اساس راهبرد سازمان همواره در یک محیط پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و تفکر در نیروهای سازمان به صورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی شود (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۷). ولی به کارگیری خلاقیت آسان نیست و بروز ایده های نو و نوآوری به خودی خود اتفاق نمی افتد بلکه مستلزم زمینه مناسب و شرایط خاص است (آماییل و همکاران^۶، ۲۰۰۴). بررسی اهداف آموزش و پرورش در آستانه هزاره سوم نشان می دهد که مواجهه با مسائل فردی و اجتماعی پیچیده، مستلزم پرورش افرادی است که بتوانند به طور خلاق بیندیشند. برای پرورش کودکانی سرآمد و خلاق، نظام آموزشی باید عوامل تأثیرگذار را شناسایی و راهکارهای لازم را برنامه ریزی کند. از آنجا که معلمان ارتباط مستقیم با دانش آموزان دارند در صورت داشتن نگرش خلاق و مجهز به ابزارها و تکنیک های خلاقیت، بر پرورش استعداد های خلاقانه دانش آموزان تأثیر مهمی خواهند

1. Sozibilir
2. Manzoor
3. Rasulzada & Dackert
4. Sarros
5. Harris
6. Amabile et al

داشت (افشارکهن و عصاره، ۱۳۹۰). خلاقیت و نوآوری و عوامل مؤثر بر آن موضوعی است که در همه سازمان‌ها در سطوح مختلف مدیریتی و غیر مدیریتی به آن پرداخته شد است (عبدوی و پاشایی، ۱۳۹۷؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۶ و هوشمندیار، ۱۳۹۵). به تعبیر رانکو^۱ (۲۰۰۷) به دلیل اهمیتی که خلاقیت در سطوح فردی و اجتماعی دارد به منظور شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و بالا بردن مهارت‌های خلاق، نیازمند تحقیقات وسیعی هستیم تا بدین وسیله امکان تقویت خلاقیت در محیط‌هایی چون مدارس و دیگر سازمان‌ها فراهم شود. برای سالیان متمادی روانشناسان بر ابعاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر متمرکز بوده و کمتر ویژگی‌های مثبت را مدنظر قرار داده‌اند. براساس یافته‌های سلینگمن^۲ (۲۰۰۲) بیش از ۹۹ درصد پژوهش‌های روانشناختی در ۵۰ سال گذشته بر پدیده‌های منفی متمرکز داشته‌اند و تقریباً توجهی به حالات مثبت نداشتند. اما به تازگی جنبشی در این زمینه به وقوع پیوسته که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتار، در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است. در سال‌های اخیر، این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا حوزه‌ای جدید در رفتار سازمانی است که به صورت مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی، تعریف شده است (لوتانز و همکاران^۳، ۲۰۰۲). فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روانشناسی مثبت‌گرا گرفته شده و به تازگی به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان‌ها و بخصوص تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است (کامرون و همکاران^۴، ۲۰۰۴) که در تحقیق حاضر به عنوان متغیر مستقل تأثیر آن بر خلاقیت فرآیندی مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفته است. می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان به عنوان یک واحد وجودی، می‌تواند با پایبندی به فضائل اخلاقی برای ایجاد هماهنگی

1. Runco
2. Seligman
3. Luthan & Jensen
4. Cameron et al

میان اجزاء درونی خود و نیز متعادل ساختن رابطه خود با محیط، ظرفیت لازم را به دست آورد (حبیبی و رحمان سرشت، ۱۳۹۱) و عرصه را برای رشد و شکوفایی ایده ها و خلاقیت فراهم سازد. "هسل"^۱ (۲۰۱۳) معتقد است توسعه فضیلت، مفهوم و هدف درستی از زندگی است و تحقق این هدف مستلزم آگاهی و شناخت کافی در مورد آن است. تحقیقات اولیه فضیلت به رفتار مدیران تمرکز داشت ولی در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه های دیگر عملکرد سازمان، از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت و سودآوری بحث می شود. از نظر بار کلی و همکاران^۲ (۲۰۱۲) «فضیلت»^۳ به برتری اخلاقی اشاره دارد. نوعی خصلت شخصیتی مطلوبی است که به منش اخلاقی نیز شناخته می شود. سعادت گرایان در تبیین مفهوم «فضیلت» بر اموری از قبیل صفت درونی، عادت و تمرین، انگیزه و پایه ای بودن برخی خصایص انسانی نظیر مراقبت تأکید می کنند (دبیری، ۱۳۸۹). نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیانگر آن است که سازمان توانمندی لازم را برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود داراست. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان ها اشاره دارد و آن دسته از ویژگی های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند (رگو^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می شود و گسترش می یابد و به هم افزایی در عملکرد افراد و سازمان ها می انجامد (بار کلی و همکاران، ۲۰۱۲ و نیک پی و ملکیان مفرد، ۱۳۹۵). فضیلت سازمانی به بکارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت ها، تمایلات و فعالیت هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد، هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد (کمرن^۵، ۲۰۱۰). با این توضیح می توان گفت، سازمان های فضیلت محور به سازمان

1. Hessel
2. Barclay & et al
3. Virtue
4. Rego et al
5. Cameron

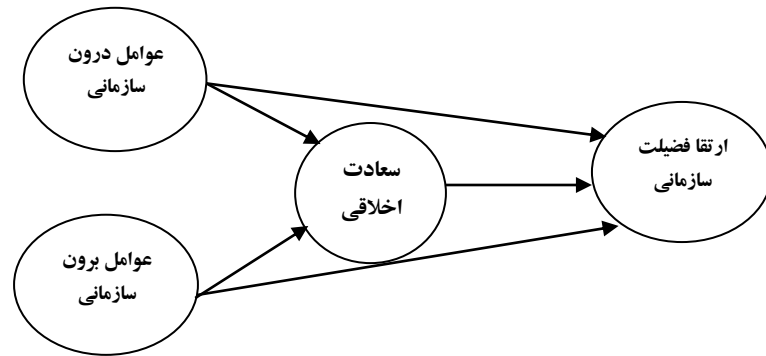
هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن، انسان‌های فضیلت‌مدار هستند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴). رگو و همکاران معتقدند فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت خودکنترلی، انعطاف‌پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی ارتباط دارد (رگو و همکاران، ۲۰۱۱) و دنهارت (۱۹۹۱) معتقد است فضیلت باید به عنوان مبنای اخلاقیات در خدمات دولتی باشد. فضایل، بیانگر ویژگی‌هایی اخلاقی هستند که به عنوان عامل انگیزاننده، راهنما و تصحیح‌کننده رفتارهای اخلاقی در مسیر دستیابی به هدف در نظر گرفته می‌شوند (سادلر-اسمیت^۱، ۲۰۱۳). فضیلت سازمانی به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها و تمایلات متعالی از قبیل خوش‌بینی، اعتماد، همدردی و انسجام در سطح فردی و جمعی در سازمان است (رگو و همکاران^۲، ۲۰۱۱). در شرایط کنونی، جو حاکم بر سازمان‌ها به گونه‌ای است که وجود ارزش‌های اخلاقی در آن مورد تردید است (داری^۳، ۲۰۱۰). به نقل از زندگی و همکاران (۱۳۹۳). رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و مواردی از این قبیل، به کرات در کشورهای جهان سوم و از جمله ایران مشاهده می‌شود (نجف‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). به دنبال اینگونه مسائل و از دست رفتن اعتماد عمومی به سازمان‌ها، دانش سازمانی مثبت‌گرا توجه خود را به مفاهیمی همچون فضیلت، شخصیت اخلاقی و سازمان فضیلت‌مدار معطوف کرده است (سادلر-اسمیت^۴، ۲۰۱۳). به نقل از قنبری و همکاران (۱۳۹۵). کار کردن در سازمانی که نیروی انسانی شاغل در آن سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی فضیلت‌محور هستند کارکنان را تشویق می‌کند که شغل را تنها به

1. Sadler-Smith
2. Rego et al
3. Darcy
4. Sadler-Smith

خاطر پاداش مادی و یا پیشرفت شغلی و سایر پیامدهای مثبت بیرونی انجام ندهند بلکه رضایت شخصی، انجام یک کار خوب و دستیابی به تعالی و مسرت روحی را سرلوحه اهداف خود قرار دهند (ریبیرو و رگو^۱، ۲۰۰۹). برخی از پژوهشگران رفتار اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد را سه اثر مهم فضیلت سازمانی بر رهبران دانسته اند (هاکت و وانگ^۲، ۲۰۱۲). نتایج تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۹۳) نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی وجود دارد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود دریافتند که بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج تحقیق شکاری (۱۳۹۱) نشان می دهد عامل فرهنگ سازمانی، بیشترین اثر مستقیم را بر سازمان فضیلت گرا دارد. تحقیقات گرت^۳ و همکاران (۲۰۰۷) نشان می دهد که فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می شود و آن نیز پایداری کارکنان را افزایش می دهد و از ترک خدمت آنها جلوگیری می کند. یوسف و لوتانز (۲۰۰۸) در تحقیق خود دریافتند که مؤلفه های سرمایه روان شناختی نظیر امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی، تأثیر بسزایی در بهبود فضیلت سازمانی دارند. برخی از پژوهشگران رفتار اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد را سه اثر مهم فضیلت سازمانی بر رهبران دانسته اند (هکت و وانگ^۴، ۲۰۱۲). نتایج پژوهش فرناندو و ال مدیا^۵ (۲۰۱۲) نشان داد بین فضیلت سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکت ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و متغیر فضیلت سازمانی بیش از متوسط می تواند متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان را تبیین کند. نتایج تحقیقات رگو و همکارانش (۲۰۱۱) رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و نیز رابطه بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی را با میانجی گری متغیر شادکامی تأیید کرد.

1. Ribeiro & Rego
 2. Hackett & wang
 3. Grant et al
 4. Hackett & wang
 5. Fernando & Almeida

نجف بیگی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران پرداخته اند و مدل زیر را برای پژوهش خود ارائه داده اند:



شکل ۱. الگوی ارتقا فضیلت سازمانی (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳)

محققان ابعاد مختلفی برای فضیلت سازمانی مطرح کرده اند اما شناخته شده ترین مدل در این خصوص، نظریه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) است. از نظر آنها فضیلت سازمانی دارای ابعاد ذیل است:

- ۱- خوش بینی سازمانی: به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که رفتار و واکنش ها را هدایت می کند و کارکنان سازمان بر اساس این احساس مثبت، انتظار موفقیت و عملکرد خوب سازمان در مواجهه با چالش ها را دارند.
- ۲- اعتماد سازمانی: به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان است.
- ۳- همدردی سازمانی: به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آنها وجود دارد.

۴- انسجام سازمانی: به معنی گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است. سازمان منسجم اشاره به سهم ارکان سازمان، در منافع مشترک سازمان دارد و یک عامل بسیار مهم در موفقیت سازمان ها است. انسجام یک فرایند پویاست که منعکس کننده گرایش یک گروه در یکپارچگی و کنار هم ماندن برای دستیابی به اهداف و مقاصد مشترک است.

۵- بخشش سازمانی: به این معناست که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می شود و به عنوان فرصت هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می شود (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴).

در تحقیق حاضر از مؤلفه های این مدل برای سنجش متغیر فضیلت سازمانی استفاده شده است.

متغیر دوم تحقیق یعنی خلاقیت، به معنای قدرت و توانایی ایجاد مفاهیم یا به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت های ذهنی است (سام خانیان، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر، خلاقیت عبارت است از طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه قبلاً طی شده به طرز نوین (نکویی، ۱۳۷۸). لوتانز، خلاقیت را ایجاد ترکیبی از راه حل ها توسط افراد یا گروه ها در یک روش جدید می داند (مد هاون و گرور، ۱۹۹۸) و کنلی^۱ عقیده دارد انگیزش، مهارت ها و ویژگی های شخصیتی، خلاقیت افراد را شکل می دهد. می توان بر بسیاری از این خصوصیت ها تأثیر گذاشت و با پرورش آنها خلاقیت افراد را ارتقاء بخشید. استعداد خلاقیت و نوآوری مثل بسیاری از خصیصه های انسانی در آحاد نوع بشر یافت می شود و این انگیزش ها و شرایط محیطی و فردی است که عامل خلاقیت را آشکار می کند. خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی که در قلمرو روانشناسی است ظهور می کند و از آنجایی که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان ها انجام می شود مدیران می توانند ظهور خلاقیت را در سازمان ها را با ایجاد زمینه های مناسب تسریع و یا با ایجاد فضای نامناسب آن را عقیم کنند (کنلی، ۲۰۰۱). با تحلیل واژگان ناظر بر خلاقیت در متون اسلامی، مفهوم

1. Connelly

«خلاقیت» در قالب دو واژه «خلق» و «ابداع» بیان شده و هر دو ناظر بر پیدایش امری نو هستند. در اسلام، بر اهمیت اندیشه عمیق، تفکر خلاقانه و جستجوگرانه در جهان خلقت تأکید فراوانی شده (هاشمی زنوز، ۱۳۸۷) و ارزش یک ساعت تفکر بهتر از هفتاد سال عبادت تلقی شده است (محدث نوری، ۱۳۷۳). انسان به عنوان جانشین خداوند برای انجام وظایف جانشینی خود، دارای این استعداد و توانایی بوده و مظهر اسم «خلاق» است ولی خلاقیت انسانی برخلاف خلاقیت خداوند، همیشه مسبوق به الگوی قبلی است. این الگوی قبلی ممکن است در طبیعت و یا در مصنوعات و ایده های انسان های دیگر باشد. افراد خلاق از این پدیده ها و الگوها ایده می گیرند و این الگوها را در خلق پدیده ها و ایده های جدیدتر به کار می برند (مداحی و همکاران، ۱۳۹۴).



خلاقیت در مراکز و نظام های آموزشی از اهمیت مضاعفی برخوردار است چراکه نظام-های آموزشی یک کشور به عنوان کوتاه ترین سکوی پرتاب به سوی توسعه مطرح هستند (عزیزی نژاد، ۱۳۹۷)؛ متأسفانه در سیستم آموزشی ما، مدارس اندیشیدن را نمی آموزند و به جای تشویق و اشاعه اندیشه، دانش آموزان را دائماً به اشتغالات مکلف و مسئولیت های موظف وا می دارند و این درحالی است که تجارب محققان خلاق و اندیشمندان نوآور در عرصه های علوم و فنون برتر، حاکی است که چنین اشتغالات و مسئولیت هایی نمی گذارند اندیشه های خلاق به راحتی شکوفا شوند (افروز، ۱۳۸۰). معلم همواره ستون و محور تعلیم و تربیت بوده و مستقیم و غیر مستقیم در امر آموزش نقش داشته است. خلاقیت می تواند به وسیله معلمان در دانش آموزان شکوفا گشته و یا از بین برود. معلم ایده آل، باید ضمن بکارگیری هوشمندانه دستاوردهای پژوهشی، با اتکا به درون فکنی، دریافت های شهودی، بصیرت آنی و خلاقیت، به خلق و تولید دانش حرفه ای پردازد (مهر محمدی، ۱۳۸۳). ویژگی های شخصیتی معلمان و نوع رفتار آنها می تواند به نحو بارزی در روحیه دانش آموزان مؤثر باشد. خلاقیت یکی از مهمترین ویژگی های شخصیتی

کارآفرینان است (گرائلی شیخ و پارسا، ۱۳۹۰). نتایج تحقیق دائو گاسپار^۱ (۲۰۱۱) در رومانی با عنوان «رویکردهای خلاق معلمان یک فاکتور تأثیرگذار بر خلاقیت دانش آموزان است»، بر اهمیت رویکردهای خلاق معلمان در شکل گیری خلاقیت دانش آموزان تأکید می کند. دانش آموز در مقام فراگیرنده، به شدت تحت تأثیر شیوه رفتار معلم قرار دارد بنابراین پیش از پرداختن به شیوه های پرورش خلاقیت دانش آموزان، باید به فکر معلمان نواندیش، نوآور و خلاق بود. وجود ویژگیهای زیر در معلمان باعث رشد خلاقیت در دانش آموزان می شود: استقلال فکری، اعتماد به نفس، خطرپذیری، عادت و تمایل به خلاقیت، جرأت متفاوت بودن، ملاک ارزشیابی درونی، انرژی و فن بیان، انعطاف پذیری فکری، تمایل به تغییر اشیاء، داشتن اهداف دوردست و شوخ طبعی. هونگی و چنگیگو^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که استراتژی تدریس خلاق، برانگیزه یادگیرندگان و مهارت های برنامه ریزی خلاقانه به طور قابل توجهی تأثیرگذار است.

عوامل مؤثر بر خلاقیت در دو دسته کلی عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه بندی می شود، عوامل مؤثر فردی به ویژگی های شخصی فرد بستگی دارد مانند: سن، جنس، تحصیلات، تجربیات و اعتقادات شخصی (ایران نژاد^۳، ۲۰۰۹). هاکت و وانگ (۲۰۱۲) معتقدند، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی مناسب و گسترده، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای با بصیرت و خودانگیزه دارند. عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت عبارتند از: محیط مناسب و مطلوب درونی سازمان، شیوه و سبک رهبری سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمانی، سیستم های پاداش، آموزش، وجود امکانات و تسهیلات لازم در جهت تشویق و حمایت خلاقیت و نوآوری و وجود محیط رقابتی در سازمان (صادقی و همکاران، ۱۳۹۱). صادقی مال میری (۱۳۸۸) برای سنجش خلاقیت در سازمان، چهار شاخص مسأله یابی، ایده یابی، ارزیابی ایده ها و اجرای ایده ها را

1. Dau-Gaspar
2. Hungies & Changeiywo
3. Irannejad

معرفی کرده است. از نظر پیرخائفی (۱۳۷۹)، مؤلفه های خلاقیت به سه دسته: شناختی (هوش، سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار، بسط، ترکیب و تحلیل)، انگیزشی (انگیزه و عاطفه) و شخصیتی (اعتماد به نفس، اراده مستقل، پذیرش خطر، پذیرش تجربه، استقبال از ابهام و کلنجار رفتن) تقسیم می شود.

از نظر تورنس^۱ (۱۹۷۹) مؤلفه های فرآیندی خلاقیت عبارتند از:

الف-سیالی: یعنی استعداد تولید سریع ایده های فراوان را داشته باشد.

ب-بسط: یعنی استعداد توجه به جزئیات؛ اینکه فرد در عمق اطلاعات دریافتی به کنکاش و جستجو می پردازد و مطابق با مسأله و هدفی که از حل مسأله دارد از اطلاعات استفاده می کند.

ج-ابتکار: استعداد تولید ایده های نو و غیر معمول، تنوع طلبی و بیزاری از انجام کارها به صورت روتین و تکراری از دیگر خاصیت های این ویژگی است.

د-انعطاف پذیری: استعداد تولید ایده ها با روش های بسیار گوناگون است. به بیانی دیگر، ذهن آنها بهتر و سریع تر می تواند قالب شکنی کند و به الگوهای جدید دست یابد (به نقل از عابدی، ۱۳۷۲).

در تحقیق حاضر از مؤلفه های این مدل تورنس برای سنجش متغیر خلاقیت فرآیندی استفاده شده است.

بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده نشان می دهد نتایج تحقیقات احدی و همکاران (۱۳۹۲) بر روی ۱۰۰ دانش آموز تأثیر مثبت و معنادار آموزش مؤلفه های فرآیندی خلاقیت را بر سطح سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط تأیید کرده است. یافته های پژوهش رستگار و هاشمی (۱۳۹۴) نشان می دهد رهبری خدمتگزار و پرورش اعتماد سازمانی می تواند بستر توسعه خلاقیت را فراهم سازد. پژوهش رحیمی و شیرینی (۱۳۹۴) نیز وجود رابطه معنادار بین ابعاد معنویت در محل کار (کار با معنا، احساس همبستگی گروهی، بخشش و صداقت) با

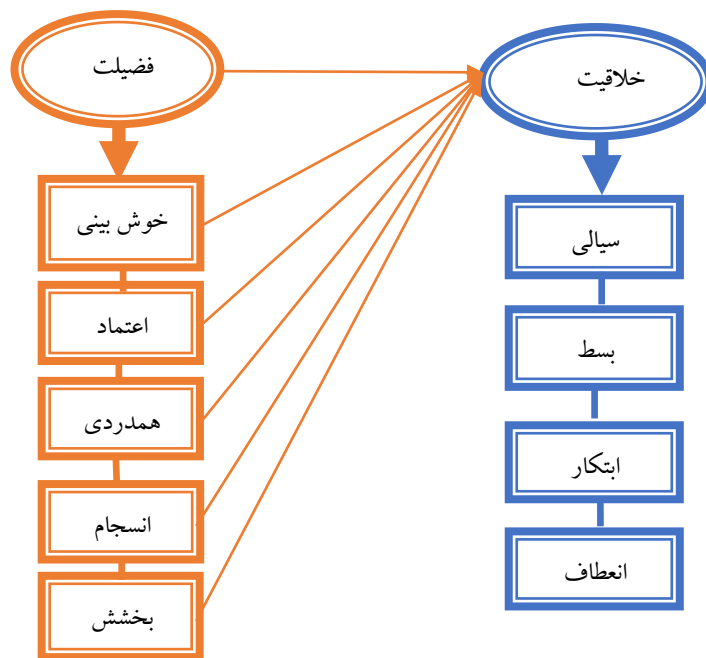
1. Torranc

خلاقیت شغلی را تأیید کرد. نتایج تحقیق کرمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که آموزش راهبرد های شناختی و فراشناختی در بالا بردن خلاقیت، انگیزه پیشرفت و خود پنداره تحصیلی دانش آموزان مؤثر بوده است. نتایج تحقیق پیرخائفی و همکاران (۱۳۸۸) نیز تأثیر آموزش خلاقیت بر افزایش سطح مؤلفه های فراشناختی خلاقیت در دانشجویان آموزش دیده را تأیید کرد. همچنین نتایج پژوهش دستغیب و همکاران (۱۳۹۱)، تأثیر آموزش مهارت های مثبت اندیشی بر خلاقیت، سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری دانش آموزان را تأیید کرد. نتایج تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۹۳) نیز ارتباط مثبت و معنادار اعتماد با خلاقیت را تأیید کرد.

نظر به اهمیت مقوله فضیلت سازمانی و مؤلفه های آن که با معنویت در کار در ارتباط است و نیز اهمیت متغیر خلاقیت، بویژه در آموزش و پرورش به عنوان اصلی ترین نهاد آموزشی و پرورشی در کشور و نقش بارز معلمان در امر پرورش خلاقیت و در دانش آموزان و نیز با عنایت به اینکه یکی از مشکلات موجود سازمان های کشورمان خمودگی و سطح نازل نوآوری و خلاقیت در آنهاست تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و مؤلفه های آن بر خلاقیت فراشناختی در بین معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان خوی انجام شد و مسأله اصلی تحقیق این است که آیا فضیلت سازمانی و مؤلفه های آن بر خلاقیت فراشناختی جامعه آماری تحقیق تأثیر معناداری دارد؟

بر اساس اهداف تحقیق، فرضیه های زیر تدوین و الگوی مفهومی تحقیق طراحی شد:

- ۱- فضیلت سازمانی بر خلاقیت فراشناختی تأثیر معناداری دارد.
- ۲- مؤلفه های فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) بر خلاقیت فراشناختی تأثیر معناداری دارد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر متغیر فضیلت سازمانی و مؤلفه های آن بر خلاقیت فرشناختی معلمان است. این پژوهش کاربردی است؛ زیرا نتایج مورد انتظار آن می تواند مورد استفاده قرار بگیرد و از لحاظ روش، توصیفی- پیمایشی از نوع مقطعی است. جامعه آماری تحقیق، شامل دبیران مدارس متوسطه دخترانه شهرخوی با تعداد ۲۷۰ نفر بود. انتخاب معلمان به عنوان جامعه هدف، به این دلیل بود که آن ها ستون و محور تعلیم و تربیت هستند و مستقیم و غیر مستقیم در امر آموزش و خلاقیت ذهنی دانش آموزان که آینده سازان کشور هستند نقش بارزی دارند. حجم نمونه طبق جدول مورگان ۱۶۰ نفر است. از این تعداد ۱۵۵ نفر به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند. به دلیل همگن بودن افراد جامعه، نمونه ها با روش

نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و سنجش خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) به نقل از عابدی (۱۳۷۲) استفاده شد. مدل تورنس، مدلی جامع و معتبری است که مؤلفه های فراشناختی خلاقیت را در برمی گیرد و مورد تأیید و استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است. علاوه بر آن در سایر مدل ها دقیقاً به مؤلفه های فراشناختی خلاقیت اشاره نشده است ولی تورنس چهار مؤلفه بسط، سیالی، ابتکار و انعطاف پذیری را برای خلاقیت فراشناختی شناسایی کرده است. همچنین مدل پنج بعدی فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) با پنج مؤلفه (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) به دلیل اعتبار و شناخته شده بودن، در بیشتر تحقیقات معتبر داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. با وجود استاندارد بودن پرسشنامه ها، مجدداً روایی صوری و محتوایی آنها، به تأیید خبرگان رسید و پایایی نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج آن در جدول (۱) مشاهده می شود.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه

متغیرها	مؤلفه ها	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
	خوش بینی	۳	۰/۷۱۸
	اعتماد	۳	۰/۷۷۳
فضیلت سازمانی	همدردی	۳	۰/۸۸۲
	انسجام	۳	۰/۷۶۲
	بخشش	۳	۰/۹۰۰
	سیالی	۲۲	۰/۷۰۴
خلاقیت فراشناختی	بسط	۱۱	۰/۸۱۵
	ابتکار	۱۱	۰/۸۸۰
	انعطاف	۱۶	۰/۸۳۶

ضرایب آلفای کرونباخ همه متغیرها بزرگ تر از ۰/۷۰ است که نشانگر پایایی بالای ابزار سنجش است.

برای تحلیل توصیفی داده ها از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیه ها و ارزیابی مدل مفهومی تحقیق، از مدل یابی معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های جمعیت شناختی نشان می دهد اکثر افراد مورد مطالعه زن (۹۰٪)، بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۷۰٪)، با تحصیلات لیسانس (۶۴٪) و سابقه تدریس بین ۲۰ تا ۲۵ سال (۳۶٪) هستند. ارزیابی مدل اندازه گیری: برای آزمون کفایت نمونه ها از تحلیل عاملی، شاخص کیزر مایر اولکین (KMO) و آزمون بارتلت استفاده شد. براساس این دو آزمون، داده ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از ۰/۶ و نزدیک به یک و سطح معناداری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ باشد. یافته های جدول ۲، نشان می دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل مناسب است.

جدول ۲. خروجی آزمون KMO و بارتلت

نوع آزمون	فضیلت سازمانی	خلایقت
آزمون کیزر مایر	۰/۸۵	۰/۶۲
χ^2	۸۰۲/۷۸۶	۳۳/۰۴۷
آزمون بارتلت	۱۰۵	۶
معناداری	۰/۰۱	۰/۰۱

روایی همگرا: به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون های پایایی مرکب (CR)^۱ و میانگین واریانس اقتباس شده (AVE)^۲ ارزیابی شد (جدول ۳). پایایی

1. Composit Reliability (CR)
2. Average Variance Extracted (AVE)

مرکب بالاتر از ۰/۷ همراه با میانگین وایانس حداقل ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه هستند (چنگک^۱، ۲۰۰۹). با توجه به معیار فورنل و لارکر، بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، بار عاملی تمامی سازه ها بین ۰/۵۰۲ و ۰/۹۸۹ و گویای همبستگی بالا بین متغیرهاست. بدین ترتیب روایی همگرای آنها مورد تأیید است.

جدول ۳. پایایی مرکب، میانگین واریانس و میانگین بارهای عاملی

گویه ها	میانگین بارعاملی	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
فضیلت سازمانی	۰/۶۴۱	۰/۸۰۹	۰/۵۰۳
بخشش	۰/۸۰۰	۰/۹۰۱	۰/۵۵۲
انسجام	۰/۷۴۴	۰/۸۷۰	۰/۶۴۷
اعتماد	۰/۶۴۵	۰/۷۴۴	۰/۶۱۳
همدردی	۰/۸۴۱	۰/۶۵۳	۰/۵۴۸
خوش بینی	۰/۶۵۵	۰/۸۴۲	۰/۵۹۱
خلاقیت فراشناختی	۰/۵۵۷	۰/۷۱۰	۰/۵۵۳

شاخص های نیکویی برازش: شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR)، ریشه مربعات حاصل از تفاوت بین ماتریس کوواریانس نمونه باقی مانده و مدل کوواریانس فرض شده است. شاخص ریشه میانگین مربعات بین ۰ تا ۱ تغییر می کند که این مقدار برای مدل هایی با برازش خوب زیر ۰/۰۸ است (جدول ۴).

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش

شاخص	SRMR	d-ULS	d-G	Chi-Square	NFI
مدل اشباع شده ^۱	۰/۰۷۸	۱/۴۶۳	۰/۴۳۳	۳۲۶/۱۱۴	۰/۹۴۶
مدل برآورد شده ^۲	۰/۰۷۸	۱/۴۶۳	۰/۴۳۳	۳۲۶/۱۱۴	۰/۹۴۶

با توجه به اعداد به دست آمده در جدول همه اعداد در بازه مورد قبول واقع شده اند؛ بنابراین نتیجه می گیریم که مدل از برازش خوبی برخوردار است. شاخص های برازندگی مدل ساختاری: از روش دو مرحله ای هالاندا (۱۹۹۹) و همچنین از نرم افزار اسمارت پی ال اس به منظور مدل یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است تا شاخص های برازندگی مدل تعیین شود. از عمده ترین شاخص ها یا معیارها برای تعیین اعتبار مدل محاسبه مقادیر شاخص های مطلق، نسبی و برازش مدل بیرونی و درونی است. هر کدام از این شاخص ها هر چه بیشتر به یک نزدیک تر و از ۰/۵ بیشتر باشند نشانه برازش خوب و کامل تر مدل است. جدول ۵ نتایج حاصل از محاسبه شاخص های اعتبار سنجی مدل را نشان می دهد.

جدول ۵. شاخص های برازندگی مدل ساختاری

نوع شاخص	مقدار شاخص	نوع شاخص	مقدار شاخص
شاخص مطلق	۰/۵۹۵	شاخص مدل بیرونی	۰/۹۸۶
شاخص نسبی	۰/۸۹۷	شاخص مدل درونی	۱/۰۰۰

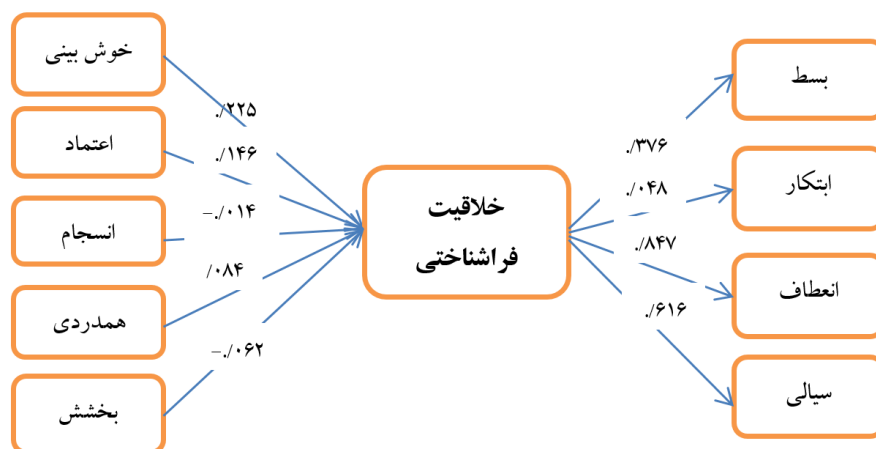
بر اساس اطلاعات جدول ۵، مقادیر تمامی شاخص ها در دامنه مورد قبول قرار دارد و مدل از برازش خوبی برخوردار است. شاخص مربع فیشر^۱ این شاخص شدت رابطه بین متغیرهای پنهان مدل را نشان می دهد و هر چه به یک نزدیک باشد، رابطه با شدت بیشتری وجود دارد. با توجه به عدد به دست آمده (جدول ۶) شدت رابطه بین متغیرهای پنهان مدل زیاد است.

1. Saturated Model
2. Estimated Model

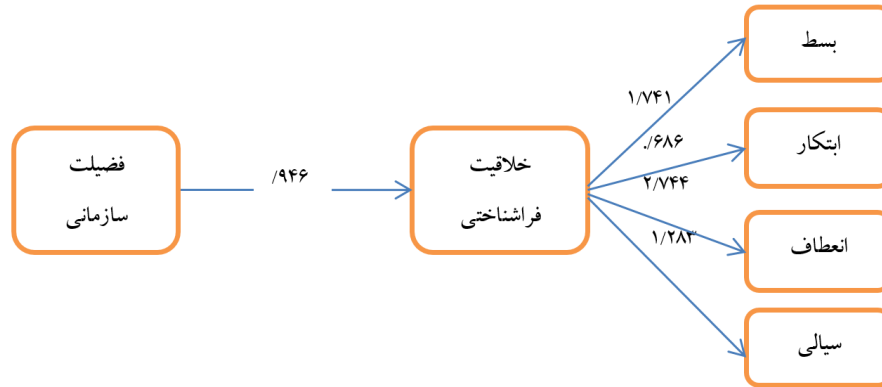
جدول ۶. شاخص مربع فیشر

متغیرها	شاخص مربع فیشر
فضیلت سازمانی و خلاقیت فراشناختی	۰/۷۷۱

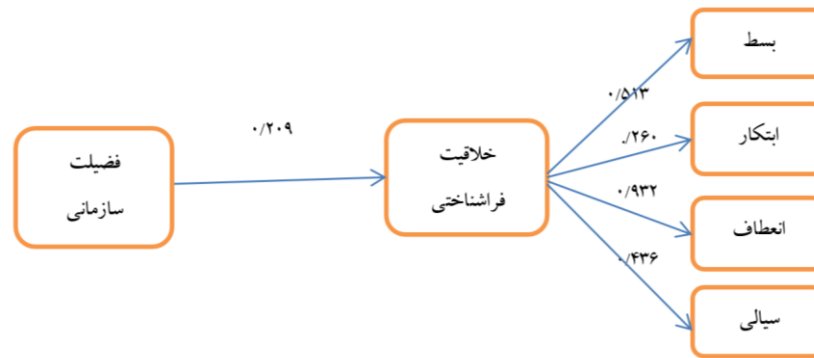
خروجی حاصل از آزمون مدل مفهومی در نرم افزار، در دو حالت معناداری و بار عاملی آورده شده (شکل ۳ و ۴). در حالت معناداری ارتباط یا عدم ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته با هم بررسی می شوند. اگر ارتباط بین دو متغیر بالاتر از قدر مطلق $1/96$ باشد بدین معنی است که بین دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد و در حالت بار عاملی نیز میزان تأثیری که متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته می گذارند مورد تحلیل قرار می گیرند.



شکل ۳. خروجی معادلات ساختاری بارهای عاملی



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری در حالت t-value



شکل ۵. خروجی معادلات ساختاری بارهای عاملی متغیر فضیلت سازمانی

ذکر این نکته لازم است که تأیید مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی، نیازمند برازش و معنادار بودن مقادیر t-value هست. اگر SRMR بین ۰ و ۱ و نیز NFI و D_G پایین تر از ۰.۹۰ باشند می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر بزرگ تر از ۲ در سطح خیلی مطلوب و پایین تر از ۰/۵ نباشند، در سطح اطمینان ۰.۹۵ معنادار

خواهند بود. با توجه به اینکه تعداد سؤالات مؤلفه‌های فراشناختی خلاقیت زیاد است از خرده مقیاس‌ها برای اندازه‌گیری متغیر فوق استفاده شد. مقادیر لازم برای سنجش برازش مدل در جدول (۷) آمده است:

جدول ۷. سنجش برازش مدل

شماره سوال/خرده مقیاس	مؤلفه	ضریب استاندارد	t-value	سوال/خرده مقیاس	مؤلفه	ضریب استاندارد	t-value
۱	خوش بینی	۰/۴۰	۰/۸۱	۱۱	انسجام	۰/۹۱	۱/۸۰
۲	خوش بینی	۰/۹۰	۱/۶۲	۱۲	انسجام	۰/۵۶	۱/۰۵
۳	خوش بینی	۰/۵۴	۱/۰۹	۱۳	بخشش	۰/۶۹	۱/۴۹
۴	اعتماد	۰/۳۳	۰/۷۲	۱۴	بخشش	۰/۸۶	۱/۷۵
۵	اعتماد	۰/۳۸	۰/۸۱	۱۵	بخشش	۰/۸۹	۱/۷۰
۶	اعتماد	۰/۹۹	۱/۶۹	۱۶	سیالی	۰/۶۱	۱/۷۹
۷	همدردی	۰/۸۰	۱/۸۹	۱۷	بسط	۰/۳۷	۱/۱۶
۸	همدردی	۰/۸۵	۱/۹۸	۱۸	ابتکار	۰/۰۴	۰/۱۱
۹	همدردی	۰/۸۷	۲/۰۷	۱۹	انعطاف	۰/۸۴	۳/۱۲
۱۰	انسجام	۰/۷۰	۱/۳۳	۲۰	فضیلت	۰/۰۷۵	۰/۹۴۶

D_G: ۰/۶۷ NFI: ۰/۴۴ SRMR: ۰/۱۲۰ df: ۳۰۳ chi-square: ۵۰۸/۳۷۶

تمام مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد و مقادیر به دست آمده برای t-value، در جدول (۷)، مقادیر t-value تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ضریب استاندارد است لذا تمام مقادیر t در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

جدول ۸. بررسی فرضیه ها

نتیجه آزمون	مجدور R ²	مقدار t-value	ضریب مسیر	فرضیه تحقیق
تایید	۰/۰۴	۰/۹۴۶	۰/۲۰۹	تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فرآیندی
تایید	۰/۰۵	۱/۰۴۵	۰/۲۲۰	تأثیر خوش بینی بر خلاقیت فرآیندی
تایید	۰/۰۹	۰/۷۵۳	۰/۱۴۷	تأثیر اعتماد بر خلاقیت فرآیندی
تایید	۰/۱۶	۰/۵۹۲	۰/۰۸۵	تأثیر همدردی بر خلاقیت فرآیندی
رد	۰/۱۲	۰/۱۰۲	۰/۰۱۲	تأثیر انسجام بر خلاقیت فرآیندی
رد	۰/۰۶	۰/۴۹۵	۰/۰۶۳	تأثیر بخشش بر خلاقیت فرآیندی

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فرآیندی معلمان مدارس متوسطه دخترانه شهرستان خوی بود. طبق یافته های جمعیت شناختی تحقیق، بیش تر افراد مورد مطالعه زن، دارای مدرک لیسانس با سن ۴۰ تا ۵۰ سال و دارای سابقه خدمت بین ۲۰ تا ۲۵ سال بودند.

نتایج آزمون، فرضیه اول تحقیق را تأیید کرد. طبق یافته های تحقیق، فضیلت سازمانی بر خلاقیت فرآیندی معلمان تأثیر دارد. مقدار این تأثیر برابر با ۰/۲۰۹ است؛ یعنی حدود ۲۱ درصد از تغییرات در خلاقیت فرآیندی معلمان ناشی از فضیلت سازمانی است. در راستای تحلیل این نتایج می توان گفت از آن جا که اخلاق متعالی و فضیلت محور در سازمان می تواند با معنویت در ارتباط باشد می توان چنین تحلیل کرد که فضیلت های اخلاقی و معنوی و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود منجر به افزایش خلاقیت می شود (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶).



نتایج حاصل از تحقیق، فرضیه های فرعی یک، دو و سه تحقیق را نیز تأیید کرد. بر اساس این یافته ها، سه مؤلفه فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد و همدردی) بر خلاقیت فراشناختی تأثیر معلمان دارد. میزان تأثیر متغیر خوش بینی ۰/۲۲، میزان تأثیر متغیر اعتماد ۰/۱۴ و میزان تأثیر همدردی ۰/۰۸ واحد است. طبق نتایج آزمون، تأثیر دو مؤلفه دیگر فضیلت سازمانی؛ یعنی انسجام و بخشش را بر خلاقیت فراشناختی معنادار نبود. میزان تأثیر متغیرهای انسجام و بخشش به ترتیب برابر ۰/۰۱ و ۰/۰۶ بود.

در راستای تحلیل فرضیه فرعی اول، نتیجه پژوهش نشان می دهد که خوش بینی در سازمان بر مؤلفه های فراشناختی خلاقیت معلمان تأثیر معنادار و مثبتی دارد به طوری که با افزایش خوش بینی در سازمان، خلاقیت فراشناختی در بین معلمان نیز افزایش می یابد. این نتایج با نتایج پژوهش دستغیب و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد. در راستای تأیید این نتایج می توان گفت که اصولاً استعداد خلاق در محیط های مطلوب، شکوفا و متبلور می شود. بنابراین یکی از الزامات و روش های مهم برای تبلور خلاقیت در معلمان و به تبع آن دانش آموزان، ایجاد فضای محرک، مستعد و توأم با خوش بینی در محیط کار است.

در راستای تحلیل فرضیه فرعی دوم، نتایج پژوهش نشان می دهد که مؤلفه اعتماد در سازمان بر مؤلفه های فراشناختی خلاقیت معلمان تأثیر معنادار و مثبتی دارد. به عبارت دیگر، با افزایش یا کاهش اعتماد در مدارس، خلاقیت فراشناختی در بین معلمان نیز به ترتیب افزایش یا کاهش خواهد داشت که با یافته های پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۳) و رستگار و هاشمی (۱۳۹۴) مطابقت دارد. بدیهی است موفقیت در تحول سازمانی به خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی آن بستگی دارد و در این میان ایجاد فضای اعتماد در سازمان، به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزه و خلاقیت کارکنان به شمار می آید.

نتیجه پژوهش در مورد مؤلفه سوم، نشان می دهد که مؤلفه همدردی در سازمان بر مؤلفه های فراشناختی خلاقیت معلمان تأثیر معنادار و مثبتی دارد به طوری که با افزایش یا کاهش همدردی در سازمان، خلاقیت فراشناختی در بین معلمان نیز به ترتیب افزایش یا

کاهش خواهد داشت که با مطالعات مونتاکسم و میک (۲۰۰۶) مطابقت دارد. همدردی به عنوان یکی از متغیرهای مدیریت منابع انسانی می تواند در کارکنان انگیزه و رضایت خاطر ایجاد کند و این امر در ایجاد فضای همدلی و اعتماد و خوش بینی و به تبع آنها ایجاد روحیه خلاق مؤثر باشد؛ چنانچه مونتاکسم و میک (۲۰۰۶) در مطالعات خود دریافتند که درمان مبتنی بر همدردی نقش سازنده ای در حل مسأله، نوآوری، خلاقیت و افزایش یادگیری دانش آموزان دارد.

در خصوص مؤلفه چهارم، نتیجه پژوهش نشان می دهد که مؤلفه انسجام در سازمان بر مؤلفه های فرآشناختی خلاقیت معلمان تأثیر معناداری ندارد که با یافته های پژوهش صادقی مال امیری (۱۳۸۸) مبنی بر تأثیر انسجام بر خلاقیت پژوهشگران مؤسسات پژوهشی مطابقت ندارد.

همچنین در خصوص مؤلفه پنجم، نتیجه پژوهش نشان می دهد که مؤلفه بخشش در سازمان بر مؤلفه های فرآشناختی خلاقیت معلمان تأثیر معناداری ندارد که با پژوهش رحیمی و شیرینی (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه بخشش با خلاقیت شغلی مطابقت ندارد.

با عنایت به نتایج تحقیق و تأیید تأثیر فضیلت سازمانی و مؤلفه های آن بر خلاقیت فرآشناختی جامعه هدف، در راستای پیشنهادهای کاربردی و اجرایی، به مدیران اجرایی مدارس توصیه می شود جهت تقویت مؤلفه های فرآشناختی خلاقیت، بویژه خوش بینی، اعتماد و همدردی که در این تحقیق تأثیر آن ها بر خلاقیت تأیید شد تقویت و تمسک به مؤلفه های فضیلت سازمانی در دستور کار قرار بگیرد. برای تحقق این هدف توصیه می شود برنامه ها و آموزش های لازم برای درونی سازی و نهادینه کردن اخلاق فضیلت محور در سازمان آموزش و پرورش، طراحی و اجرا شود. با آموزش های برنامه ریزی شده و نیز از طرق مختلف نظیر چاپ بروشورهای مفید و پرمحتوا، تدارک کنفرانس های علمی با محوریت فضیلت سازمانی در محیط های آموزشی، می توان آن را هر چه بیشتر تقویت کرد. برگزاری جلسات بحث آزاد و کرسی های آزاد اندیشی و پرسش و پاسخ نیز برای تعاطی

افکار و تعمق و تفکر بیشتر در این زمینه می تواند مفید و مؤثر باشد. در این راستا تعمیق باورهای دینی و معرفی الگوهای عملی و نیز تشویق و تقدیر از الگوهای برتر و الگوسازی از آن ها می تواند مفید واقع شود. همچنین برطرف کردن ضعف های مربوط به انسجام و بخشش در مدارس در حوزه فضیلت سازمانی از طریق بهتر کردن روابط بین آموزش و پرورش با مدارس، روابط بین کادر آموزشی و معلمان مثل رابطه مدیر با معلم و رابطه معلمان با یکدیگر، همچنین تدوین و اجرای سیاست های انگیزشی و تشویقی، برای تقویت این مؤلفه ها در مدارس می تواند مؤثر باشد.

به عنوان پیشنهاد پژوهشی، علاقه مندان می توانند در تحقیقات بعدی، میزان تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت را بر اساس تفاوت های جمعیت شناختی مثل جنسیت، تاهل، سن و مقطع تحصیلی مورد مطالعه قرار دهند. تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت در سایر مراکز آموزشی و مقایسه نتایج آن با نتایج تحقیق فعلی نیز به محققین علاقه مند توصیه می شود. در این تحقیق از مؤلفه های فضیلت سازمانی کامرون و همکاران استفاده شده و از آنجا که فضیلت سازمانی، به ابعاد خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش محدود نمی شود، توصیه می شود علاقه مندان برای شناسایی و استخراج سایر مؤلفه های فضیلت سازمانی، با محوریت مبانی و جهان بینی اسلامی، به مطالعه عمیق و دقیق در منابع دینی بخصوص قرآن و نهج البلاغه اقدام کنند. از آن جا که در این تحقیق برای سنجش فضیلت سازمانی فقط از مؤلفه های کامرون و همکاران استفاده شده، این امر به عنوان یکی از محدودیت های این تحقیق ارزیابی می شود. همچنین محدود بودن قلمرو مکانی تحقیق که موجب می شود تعمیم نتایج به سایر مراکز آموزشی با احتیاط انجام شود.

سپاسگزاری: این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور خوی است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از همکاری و مساعدت معلمان عزیز و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- احدی، مریم؛ رضایی، نورمحمد؛ دلاور، علی و پادروند، نادر (۱۳۹۲). آموزش خلاقیت به دانش آموزان و تاثیر آن بر افزایش سطح مؤلفه های سیالی، ابتکار، انعطاف، بسط. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۳، شماره ۱، ۱-۱۷.
- افشارکهن، زهرا و عصاره، علیرضا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش خلاقیت به معلمان بر خلاقیت دانش آموزان پایه اول ابتدایی استان خراسان استان خراسان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۱، شماره ۲، ۲۹-۵۵.
- افروز، غلامعلی (۱۳۸۰). تابستان و دانش آموزان - خلاقیت ها و آسیب پذیری ها « پیوند، شماره ۳، (۴)، ۲۶۱-۲۶۳.
- بهجویا، ناظم (۱۳۸۸). *روش های خلاقیت برای نسل امروز و فردا*، تهران، انتشارات رسا.
- پیرخانفی، علیرضا و همکاران (۱۳۸۸). تأثیر آموزش خلاقیت بر مؤلفه های فراشناختی تفکر خلاق دانشجویان. *رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، دوره ۳، شماره ۲، ۶۱-۵۱.
- رحمان سرشت، حسین و حبیبی بدرآبادی، محبوبه (۱۳۹۱). ارتباط پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۳)، ۱-۱۰.
- دانایی فرد، حسن؛ امرالهی بیوکی، ناهید و فانی، علی اصغر (۱۳۹۴). ادراک از فضیلت سازمانی، حلقه مفقوده پارادیم مثبت گرایی در عرصه مطالعات سازمانی. *چشم انداز مدیریت دولتی*، دوره ۶ شماره ۲، ۱۵-۳۴.
- دبیری، احمد (۱۳۸۹). *فضیلت گرایی اخلاق. معرفت اخلاقی*، ۲ سال دوم، شماره ۵، ۵-۲۲.
- دستغیب، سیده مریم؛ علیزاده، حمید و فرخی، نورعلی (۱۳۹۱). تأثیر آموزش مهارتهای مثبت اندیشی بر خلاقیت دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۳، شماره ۴، ۱-۱۷.
- دنهارت، رابرت بی (۱۹۹۱). *تئوری سازمان دولتی*. ترجمه الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن، تهران، صفار، چاپ اول.

- رحیمی، هدی و شیرینی، اردشیر (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت محل کار بر خلاقیت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی ایلام). سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین.
- رستگار، احمد، هاشمی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت: بررسی نقش واسطه ای اعتماد سازمانی. دوره ۵، شماره ۲، ۹۷-۱۱۶.
- رضایی، نادر؛ پیوسته، اکبر و فرضعلی زاد، اکبر (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمانهای نظامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۷، شماره ۱، ۱۷-۴۸.
- صادقی، احمد و همکاران (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان از دیدگاه پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، دوره ۷ شماره ۱، ۸۱-۹۱.
- زند، خلیل و همکاران (۱۳۹۳). تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*. دوره ۹، شماره ۱۱، ۱-۱۱.
- سام خانیان، محمدریغ (۱۳۸۴). *خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی*، تهران، انتشارات اسپند هنر.
- سلطانی، مهدی؛ شیرینی، اردشیر؛ فرجی، الهام و همتی، امین (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کار هیجانی بر خلاقیت کارکنان با تبیین نقش میانجی استرس شغلی. *مطالعات منابع انسانی*، سال هشتم، شماره ۳۰.
- شکاری، حسین (۱۳۹۱). *طراحی و تبیین مدل مفهومی سازمان فضیلت گرا (مطالعه موردی دانشگاه های استان یزد)*، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی.
- صادقی مال امیری، منصور (۱۳۸۸). ارائه مدلی برای سنجش خلاقیت در سازمان. *دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، دوره ۱۶، شماره ۳۸، ۱۷-۳۳.
- صادقی مال امیری، منصور (۱۳۹۴). *تئوری سیستمی خلاقیت در سازمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۴، شماره ۴، ۱۶۳-۲۰۷.

عابدی، جمال (۱۳۷۲). خلاقیت و شیوه ای نو در اندازه گیری آن. پژوهش های روانشناختی، دوره ۲، شماره ۱ و ۵۴-۲، ۴۶.

عبدوی، فاطمه و پشایی سجاد (۱۳۹۷). تجزیه و تحلیل نقش واسطه ای بازخورد کار از سرپرست در تأثیر عوامل محیطی، فردی، سازمانی بر ارتقای خلاقیت کارکنان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره ۱، ۵۷-۸۲.

عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری هم‌نوا بر عملکرد سازمانی از طریق نقش توانمندسازی تیمی در بین مدیران و کارکنان دانشگاه پیام نور. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۴، ۲۷-۴۶.

قنبری، سیروس و همکاران (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه اخلاق و فضیلت سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۳، ۶۹-۷۶.

کرمی، بختیار؛ کرمی، آزادالله و هاشمی، نظام (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی و فرآشناختی بر خلاقیت، انگیزه، پیشرفت و خودپنداره تحصیلی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۴، ۱۲۱-۱۳۹.

کیخا، احمد و عباس پور، عباس (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجیگری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۴، ۱-۳۲.

گرائلی شیخ، رقیه و پارسا، عبدالله (۱۳۹۰). بررسی نقش معلم در پرورش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی فراگیران، اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴، تهران، پژوهشکده سیاستگذاری علم، فناوری و صنعت.

محدث نوری، میرزا حسین (۱۳۷۳). خاتمه مستدرک الوسائل. تحقیق مؤسسه آل البیت علیهم السلام الاحیا التراث، جلد دوم، قم، مؤسسه آل البیت (ع).

مداحی، جواد؛ داودی، محمد و حسینی زاده، سیدعلی (۱۳۹۴). ماهیت خلاقیت در دیدگاه اسلامی. اسلام و پژوهش های تربیتی، دوره ۷، شماره ۲، ۵-۲۸.

مقیم، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، ۸۹-۹۸.

مهر محمدی، محمود (۱۳۸۳). برنامه درسی: نظرگاه ها، رویکردها و چشم اندازها. مشهد: به نشر. نجف بیگی، رضا و همکاران (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقا فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۷، شماره ۴۷، ۲۴-۶۶. نصیری و همکاران (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۹(۴): ۸۶-۹۵. نکویی، بیوک (۱۳۷۸). رابطه خلاقیت، باورهای انگیزشی، راهبردهای یادگیری خود نظم بخش و پیشرفت تحصیلی (قسمت اول)، استعدادهای درخشان، سال هشتم، شماره ۱. نیک پی، ایرج و ملکیان فرد، مرجان (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجی گری اعتماد و تعهد سازمانی. مدیریت مدرسه، دوره ۴، شماره ۱، ۱۰۷-۱۲۹.

هاشمی زنوز، سیده ساناز (۱۳۸۷). قرآن کریم و تربیت انسان خلاق: خلاقیت و نوآوری از دیدگاه قرآن و احادیث. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۲۹: ۶۹-۸۴. هاشمی، سیدحامد و همکاران (۱۳۹۵). تبیین نقش میانجی گر فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان. مجله علوم انسانی اسلامی، دوره ۱، شماره ۱۱، ۱۸۴-۱۹۴. هوشمندیار، نادر (۱۳۹۵). توسعه مدیریت و نقش خلاقیت پلیس در نظم و امنیت عمومی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۴، ۹۷-۱۲۰.

- Amabile, T. A., Schatzel, E. A., Monetal, G. B., & Karmer, S. J. (2004). Leader Behaviors and work environment for creativity: perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1): 2-32.
- Barclay, L., Markel, K., Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: Considering persons with disabilities. *Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.
- Cameron, K. S. (2010). Five keys to flourishing in trying times. *Leader to Leader*, 55(winter): PP. 45-51.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47(6), 766-790.

- Cheng H. Chi. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R &D teams in Taiwan. *Tecnovation*, 29, pp. 786-797.
- Connelly, C. E. (2001). *Promoting creativity in software development*, London, Ontario Queen's School of Business, Queen's University.
- Darcy, K.T. (2010). Ethical Leadership: The past, present and future. *International Journal of Disclosure & Governance*; 7(3): 198-212.
- Dau Gaspar, O. (2011). The Teachers Creative Attitudes, an Influence Factor of The Student's Creative Attitudes. *International Conference on the Future of Education, Florence, Italy*, 16-17June, 2011.
- Fernando, M., & Almeida, S. (2012). The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan Family owned enterprise MAS holding. *European Management*, 30(6): 564-576.
- Grant, A, Christianson, M, Price, R. (2007), Happiness, Health or Relationship?, Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs, *Academy of Management Perspectives*, 21(3): PP: 51-63.
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5), 868-899.
- Harris, R.(1998). Introduction to creative thinking. At: <http://www.virtualsalt.com/crebook1.htm>
- Hessel, I. (2013). "Developing A Virtuous Aspect of Leadership: A case study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development", Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo.
- Hungies, S.K., and Changeiywo, J. M. (2009). Influence of Creativity Teaching Strategy on Student's Performance and Motivation in The Topic "Energy" in Secondary School Physics in Nakuru District, Kenya. *Journal of Technology and Education in Nigeria*, 14(1&2): 101-114.
- Hullanda, J. (1999), Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strateg Manage*, 20, 195-204.

- Irannejad M. (2009). *Principles of management in the contemporary world, 2nd ed.* Tehran: Managers Pub, P.85. [Persian].
- Luthans, F., Jensen, M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human resource Development, *Human Resource Development Review*, 1(3): 304-322.
- Madhavan, R, Grover. (1998). From Embedded to Knowledge: New Product Development as Knowledge Management, *Journal of Marketing*, 62(4). Management Effectiveness", *Electronic Journal of Knowledge Management*, Volume 9, pp 155-167.
- Manzoor, A. (2014). A look at efficiency in public administration: past and future. *Sage Open*, 4(4).
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational Creativity & Innovation in Relation to Psychological Well-Being & Organizational Factors. *Creativity Research Journal*, 21(2/3), 191-198.
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational Creativity & Innovation in Relation to Psychological Well-Being & Organizational Factors. *Creativity Research Journal*, 21 (2/3), 191-198.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., Jesuino J. C. (2011), How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524-532.
- Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3(6): 736-743.
- Runco, M. A. (2007), Creativity, Research, Development, and practice. Chapter 10, *Enhancement and Fulfillment creativity*, PP. 319-373.
- Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *Journal of Applied Behavioral Science*; 49 (1): 123-148.
- Sarros, James C., Cooper, Brian K., & Joseph C. Santora. (2008). Building a Climate for Innovation through Transformational Leadership & Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158.

- Seligman, M. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*, New York: Oxford University, Press.
- Sozibilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Torrance, E. P. (1979). An instructional model for enhancing incubation. *Journal of Creative Behavior*, 13(1): PP. 23-35.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2008). *Leveraging psychological capital in virtuous organizations: Why and how*. In C. Manz, K. Cameron, K. Manz, & R. Marx (Eds.), *The virtuous organization*, Hackensack, NJ: World Scientific Publishers.

