



The impact of workplace relationships and workplace agility on teachers' creative performance in education.

Vahid Ghanbari¹, Mahdi Samimi²

1. Corresponding Author, PhD in Educational Psychology, Lecturer, Department of Social Sciences, Faculty of Management, Imam Ali University, Tehran, Iran. **Email: Ghanabarivahid1252@gmail.com**
2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Ali University, Tehran, Iran. **Email: Samimi_1385@yahoo.com**

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2024/12/13

Received in revised form

2025/01/01

Accepted

2025/02/22

Published online

2025/03/10

Keywords:

Personality Traits,

Financial Cadets,

Accounting, Auditing,

Treasury, Controller

ABSTRACT

Objective: The present study was conducted on the effect of work environment and work environment agility on teachers' creative performance in education. The research method was descriptive correlational.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and correlational in terms of method. The statistical population of the study included all professors of a military university, 131 of whom were selected by random sampling method based on the Tabachnik, Fidel, and Allman formula. The tools used included the Kanter Creative Behavior Questionnaire, the Sharifi and Zhang Organizational Agility Questionnaire, and the Halpin and Kraft Organizational Environment Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS version 26 software.

Findings: The results of multiple regression analysis showed that about 42% of the variance in creative behaviors is predicted by organizational agility components (flexibility, speed, responsiveness, and competence) and organizational environment components (inclusive behavior, failure behavior, intimate behavior, supportive behavior, and directive behavior). Flexibility and speed have a positive and significant relationship with creative behaviors. Responsiveness and competence do not have a significant relationship with creative behaviors. Inclusive behavior, failed behavior, intimate behavior, and command behavior have a positive and significant relationship with creative behaviors. Supportive behavior does not have a significant relationship with creative behaviors. Among the research variables, failed behavior ranked first in predicting creative behaviors.

Conclusion: Considering the predictive power of the variables examined in this study, the Vice President for Education and Training of the University can plan to improve the organizational environment and organizational agility in order to enhance the creative performance of professors.

Citation: Ghanbari, Vahid; Samimi, Mehdi, (1403). The effect of workplace relationships and workplace agility on the creative performance of professors in education, Journal of Defense

Human Capital Management, 4 (16), 59-85

DOI: 10.22034/JDHCM.2024.2045218.1124



Publisher: AJA Imam Ali Military University



تأثیر روابط محیط کاری و چالاکی محیط کاری بر عملکرد خلاقانه اساتید در آموزش

وحید قنبری^۱، مهدی صمیمی^۲

۱. نویسنده مسئول، دکتری روان‌شناسی تربیتی، مدرس گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: Ghanabarivahid1252@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: Samimi_1385@yahoo.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

کلیدواژه‌ها: روابط محیط کاری، چالاکی محیط کاری، عملکرد خلاقانه

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با تأثیر محیط کاری و چالاکی محیط کاری بر عملکرد خلاقانه اساتید در آموزش انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اساتید یک دانشگاه نظامی بودند که بر اساس فرمول تاباچنیک، فیدل و آلمن ۱۳۱ نفر از آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه رفتار خلاقانه کانتر، پرسشنامه چالاکی کاری شریفی و ژانگ، پرسشنامه محیط کاری هالپین و کرافت بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها: نتیجه حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که حدود ۴۲ درصد واریانس رفتارهای خلاقانه توسط مؤلفه‌های چالاکی کاری (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مؤلفه‌های محیط کاری (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش‌بینی می‌شود. انعطاف‌پذیری و سرعت رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای خلاقانه دارند. قدرت پاسخگویی و شایستگی رابطه معناداری با رفتارهای خلاقانه ندارند. رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای خلاقانه دارند. رفتار حمایتی رابطه معناداری با رفتارهای خلاقانه ندارد. از بین متغیرهای پژوهش، رفتار ناکام در پیش‌بینی رفتارهای خلاقانه در رتبه اول قرار داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به توان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای بررسی شده در این پژوهش، معاونت تربیت و آموزش دانشگاه می‌تواند به منظور بهبود محیط کاری و چالاکی محیط کاری در جهت ارتقاء عملکرد خلاقانه اساتید برنامه‌ریزی نماید.

استناد: قنبری، وحید؛ صمیمی، مهدی، (۱۴۰۳). تأثیر روابط محیط کاری و چالاکی محیط کاری بر عملکرد خلاقانه اساتید در آموزش

، فصل‌نامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۴ (۱۶)، ۸۵-۵۹

DOI: 10.22034/JDHCM.2024.2045218.1124



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

تفکر یکی از محوری‌ترین فرآیندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح است (لیزاس و هراکلزا، ۲۰۲۰). سبک تفکر افراد، بیانگر الگوی عادت‌ی است که آن‌ها در هنگام تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، سبک تفکر هر فرد رویکرد شخصیتی او در درک و واکنش به وظیفه خود است (تانهولم، ۲۰۲۲). نگرش‌های ذهنی حاکم بر یک سازمان متأثر از فلسفه افکار مدیران است. از آنجا که مسئولیت‌ها و اختیارات به طور طبیعی در اختیار مدیران است، عملکرد رفتار و خط مشی، سازمان را به سمت تفکر خود هدایت می‌کنند، رویکرد فکری، امری انکارناپذیر است. افرادی با تفکر متفاوت سبک‌ها تمایل دارند از توانایی‌های خود به روش‌های مختلف استفاده کنند و عکس‌العمل‌ها بر اساس سبک تفکر آن‌ها متفاوت است (کسیدی، ۲۰۱۴). مدیریت کارا به کارگیری مؤثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف نهایی باهدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ انسجام محیط کاری است (سودین، ۲۰۱۷). در حوزه مباحث مدیریتی، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان حفظ و ارتقاء منابع انسانی به وجود آمده است (آرولاجا و اوپتا، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر رشد منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت ارتقاء و پیشرفت سازمان کمک می‌کند. توجه به تعلیم و تربیت به‌عنوان یکی از ارکان مهم هر جامعه‌ای مشخص شده است؛ به‌صورتی که تلاش‌های گسترده‌ای از سوی محققان در مسیر بهبود شرایط آموزشی در نظام تعلیم و تربیت شده است (پولویکوا و شویتز، ۲۰۲۱). بهسازی نظام

-
1. Loizos & Haracleous
 2. Thunholm
 3. Cassidy
 4. Sudin
 5. Arulrajah & Opatha
 6. Polevikova & Shvets

آموزشی به‌عنوان یکی از اهداف مهم و کلیدی در نظام آموزشی کشورهای توسعه‌یافته مدنظر قرار گرفته است و به‌صورت جدی از سوی متولیان آن دنبال می‌شود (لی، ۱، ۲۰۲۱). در دهه‌های اخیر، فناوری‌های نوینی مانند واقعیت به‌سرعت در حوزه آموزش عالی گسترش یافته‌اند. این فناوری‌ها امکانات جدیدی برای بهبود فرآیند آموزش و یادگیری فراهم کرده و روش‌های تدریس خلاقانه را به وجود آورده‌اند (آقایی، ۱۴۰۲). آموزش ۲، فرآیند و ابزار انتقال دانش به‌سوی یاددهی-یادگیری با یک شیوه نوین و با مزایای بسیار است. سرعت فراگیری آموزش نسبت به آموزش سنتی، به‌مراتب بیشتر بوده و حداقل ۵۰ درصد بهبود سرعت را به همراه دارد. همچنین انعطاف‌پذیری و حذف تردهای بی‌مورد و پرهزینه برای شرکت در کلاس‌ها، از مزایای دیگر آموزش به‌شمار می‌آید (محمودی و اکبری صباح، ۱۴۰۲). امروزه اساتید و متولیان آموزش باید بتوانند خود را با این انقلاب بزرگ در عرصه‌ی آموزش وفق دهند (صفرزاده چماچائی، ۱۴۰۲). اساتید دانشگاه‌ها تولیدکننده دانش علمی هستند و رفتار خلاقانه برای این گروه مهم است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). پرواضح است که انتقال سریع به آموزش از راه دور در پی همه‌گیری کووید ۱۹، آموزش عمومی را با بسته شدن دانشگاه‌ها در سراسر دنیا تغییر داد (ویلز، ۲۰۲۴). در سال‌های اخیر، تکامل فناوری‌های بکار گرفته در آموزش ۵ وارد مرحله توسعه سریع شده است و در زمینه آموزش نیز به‌طور فزاینده‌ای گسترده شده است (فانگ و وانگ، ۲۰۲۴)، از طرفی پذیرش نوآوری‌های آموزشی توسط اساتید نیز محرک مهم این تغییر بوده است (کاتمن ۷ و همکاران، ۲۰۲۴). دستیابی به اهداف خلاقانه‌ای که سیستم آموزشی پایدار را تضمین می‌کند، بدون شک با رفتارهای دقیق اساتید تسهیل می‌شود. شرط لازم برای اجرای نوآوری‌ها در زمینه آموزشی،

7. Lei

1. Virtual training

2. Zhang

3. Willse

4. Virtual training

5. Fang & Wang

7. Kottmann

نگرش مثبت اساتید و درک عمیق تر آن‌ها از چگونگی دستیابی و تداوم تازگی است (جیکانتلوس ۱ و همکاران، ۲۰۲۳). نوآوری ۲ در همه سازمان‌ها می‌تواند یکی از ارکان اصلی برنامه‌ها جهت پیشبرد اهداف سازمان بوده و باعث ارتقاء فعالیت‌های کاری گردد و در واقع عاملی مهم در بازار رقابت و موفقیت سازمان‌هاست. در آموزش عالی نیز به‌عنوان یک سازمان مهم، نوآوری به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به‌طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. نوآوری فردی اساتید در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است (مظاهری و قنبری، ۱۴۰۱). استاد خلاق و نوآور فردی است که ریسک کردن‌های معقول و موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی را ترغیب می‌کند و در همان حال فعالیت‌های خلاق را تقویت می‌کند. او رابطه‌ی نزدیکی با یادگیرندگان دارد و محیط کلاس درس را بر می‌انگیزد تا با زمینه‌های عملی هماهنگ و با توانایی یادگیرنده در سطح شناختی، چالشی منطبق باشد (رودگرزاد، ۱۴۰۲). به‌بیان دیگر اساتید نوآور به یادگیرندگان کمک می‌کنند تا احساس آرامش و بی‌نظیر بودن کنند. این اساتید تجارب و فعالیت‌هایی را فراهم می‌کنند تا یادگیرندگان را قادر سازند مهارت‌های خلاق را تمرین کنند و در شکوفایی خلاقیت یادگیرندگان شریک می‌شوند. همچنین تجاربی را برای یادگیرندگان فراهم می‌کنند تا تصورات شغلی آینده را وسعت بخشند؛ همکاری‌های خلاقانه را به رسمیت می‌شناسند و اعتماد، حمایت و علاقه‌مندی به ایده‌ها و خلاقیت یادگیرندگان نشان می‌دهند. آن‌ها به تفاوت‌های یادگیرندگان در کلاس ارزش می‌گذارند و سبک تدریس و آموزشی که مشارکت، سؤال پرسیدن و پذیرش را ترغیب می‌کند؛ به کار می‌برند (پراز و حیدری فرد، ۱۳۹۸). آموزش عالی از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهایی خلاق و نوآور است که خود را با این سیر سریع تغییرات همراه سازد و اساتید مؤثرترین و مهم‌ترین کارکنان این سازمان هستند که باید توجه لازم جهت ایجاد انگیزه و حمایت از ایده‌ها، خلاقیت‌ها و

رفتارهای خلاقانه آن‌ها در برنامه کاری سازمان قرار گیرد، بنابراین مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده و تأثیرگذار بر نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (مارت و اسلان ۱، ۲۰۲۱). در همین راستا می‌توان چالاکي کاری ۲ را یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای خلاقانه اساتید دانست، چراکه سازمان‌ها اغلب در رویارویی با فشار به بهبود خود می‌پردازند. یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول کاری، چالاکي است (محیط و هانگ ۳، ۲۰۲۲)، زیرا چالاکي با استفاده از قابلیت‌های کاری انعطاف‌پذیر به رویارویی با محیط کسب‌وکار غیرقابل پیش‌بینی، دشوار، متغیر و به‌طور مداوم در حال تحول می‌پردازد (شهیدی و صفری، ۱۴۰۰). در واقع، چالاکي کاری به مجموعه توانایی‌هایی اشاره دارد که باید در یک سازمان توسعه یابد تا بتواند به تغییرات به‌طور مؤثر پاسخ دهد. این قابلیت‌ها شامل چهار بعد: انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت واکنش و شایستگی است (یوسفی، ۱۴۰۱). از طرفی در شرایط متحول و متغیر امروزی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی سازمان‌های آموزشی از جمله اساتید، موجب می‌شود تا بتوانند تهدیدات موجود را به فرصت تبدیل کنند. به‌عبارت‌دیگر، انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند عاملی برای چالاکي کاری دانشگاه‌ها و ابزاری برای تعدیل سازی اثر نواسانات محیط خارج بر سازمان‌های آموزشی باشد (اردلان و قادری شیخی آبادی، ۱۳۹۹).

همچنین می‌توان محیط کاری را یکی دیگر از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای خلاقانه اساتید دانست، زیرا دانشگاه‌ها از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که وظیفه حساس و خطیر تعلیم و تربیت و رسالت رشد و شکوفایی استعدادهای یادگیرندگان یعنی آینده‌سازان کشور را بر عهده دارند، بنابراین اگر ساختار دانشگاه‌ها توانمند شود باعث رضایت کارکنان و نوآوری می‌شود. دو جنبه مهم سازمان بروکراتیک دانشگاه، رسمی‌سازی (قواعد و رویه‌های رسمی) و تمرکزگرایی (سلسله‌مراتب اختیار) هستند که با توانمندسازی این دو جنبه می‌توان

-
1. Mert & Aslan
 2. Organizational Agility
 3. Jo & Hong

باعث بروز فعالیت‌های خلاقانه اساتید شد و مدرسه را نوآور کرد (پراز و حیدری فرد، ۱۳۹۸)؛ بنابراین می‌توان دریافت که ازجمله مفاهیم مرتبط با بروز خلاقیت و رفتارهای خلاقانه اساتید، محیط کاری است (کیم و شیم ۱، ۲۰۲۰). محیط می‌تواند در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد نقش حیاتی ایفا کند. داشتن محیط خلاق مرتبط با فرهنگ در سازمان، موجد محیطی است که قدرت کاری را افزایش می‌دهد (بیرانوند و همکاران، ۱۳۹۹). با ایجاد یک محیط کاری صمیمانه، اساتید توسط مدیران خود تشویق و حمایت می‌شوند تا ایده‌های خلاقانه‌ای ارائه دهند (بنای ۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ فانگ ۳ و همکاران، ۲۰۱۹). درواقع، زمانی که اساتید محیط کاری را حمایتی و مشوق نوآوری تصور می‌کنند، تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های جدید پیدا می‌کنند. این امر باعث ایجاد بستری مناسب برای تبادل دانش میان اساتید می‌شود و این تبادل اطلاعات، زمینه‌ساز و پتانسیل بالقوه‌ای برای ظهور رفتارهای خلاقانه خواهد بود (آقابابایی و رحیمی، ۱۴۰۲).

کاربرد یادگیری الکترونیکی در آموزش به‌عنوان یکی از مسائل کلیدی توسعه فن‌آوری اطلاعات در شرایط فعلی و به‌عنوان یک چالش در آینده مطرح است، لذا بایستی آموزش‌های و استفاده از فناوری‌های جدید در امر آموزش و یادگیری یادگیرندگان موردتوجه قرار گیرد، چراکه فناوری اطلاعات در آموزش عالی طیف گسترده‌ای از روش‌های جدید را برای اساتید فراهم می‌کند و برنامه‌های آموزشی موبایل، سیستم‌عامل‌های مشترک، تجزیه و تحلیل یادگیری و بسیاری از ابزارها و رویکردهای ابتکاری، روند یادگیری را برای دانشجو و استاد بسیار جذاب‌تر می‌کند (میرزایی و حیدری، ۱۴۰۲). از طرفی در سال‌های اخیر، علاقه فزاینده‌ای به رفتار خلاقانه اساتید در زمینه تحقیقات آموزشی وجود داشته است. محبوبیت فزاینده رفتار خلاقانه اساتید به‌عنوان یک زمینه تحقیقاتی را می‌توان با تغییر در جامعه توضیح داد که در آن مهارت‌های قرن ۲۱ که رفتار خلاقانه اساتید یکی از آن‌هاست،

1. Kim & Shim
2. Bannay
3. Fang

به‌طور فزاینده‌ای اهمیت دارد و این تمرکز بر مهارت‌های قرن ۲۱ مستلزم آن است که اساتید به‌طور مداوم با همکاران خود یاد بگیرند، مهارت‌های خود را توسعه دهند و نوآور باشند تا به دانش‌آموزان آموزش متناسب با عصر کنونی ارائه دهند (رابرتزو و همکاران، ۲۰۲۴). مهارت‌ها، استعدادها و منابع مرتبط با اطلاعات که کارکنان در اختیار دارند؛ می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای مشکلات کسب کنند و در نتیجه رفتار کاری خلاقانه خود را توسعه دهند (گانگ و حسن ۲، ۲۰۲۳). مهم‌ترین عامل موفقیت و شکست برنامه‌های آموزش عالی، توانایی اساتید است. سیاست‌گذاران هرچقدر هم کار خود را به‌خوبی انجام دهند بر عهده اساتید است که به اهداف و آرمان‌های تربیت جامعه عمل ببوشانند و این مسئولیت سنگین و پرخطری برای استاد است که با تکیه بر شناخت، آگاهی و تجربه خود - که مجموع آن را می‌توان دانش استاد دانست - این مهم را به انجام می‌رساند (انزای ۳ و همکاران، ۲۰۲۱). در دنیایی که هر سال شاهد پیشرفت‌های علمی و تحولی جدید هستیم، اساتید مسئولیت بسیار بزرگی را بر عهده دارند. آن‌ها باید خود را با این تغییرات همگام کنند تا بتوانند نسل‌هایی مؤثر و کارآمد برای جامعه تربیت نمایند. از این‌رو، ضروری است که اساتید همواره در حال ارتقاء دانش و مهارت‌های خود در دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزشی باشند و از وضعیت سکون خارج شوند. به همین دلیل، اساتید در هر جامعه، عنصر کلیدی در پیشرفت و پایداری آن به شمار می‌روند؛ زیرا عملکرد بهینه آن‌ها می‌تواند عامل اصلی موفقیت یک جامعه باشد (صفایی فخری و مسن آبادی، ۱۳۹۹). در آموزش خلاقانه، مهم‌ترین مسئله، وجود اساتید نوآور است (کاروالهو و گودیاری، ۲۰۲۰)، یعنی اساتیدی که دارای سطح بالایی از فرهنگ و آگاهی خلاقانه هستند و رفتار و عملکردشان خلاقانه است (زافاکاس ۵ و همکاران، ۲۰۲۰)، زیرا در دنیای امروز نوآوری یک اصطلاح

-
1. Robbers
 2. Gong & Hasan
 3. Enzai
 4. Carvalho & Goodyear
 2. Xafakos

جدایی ناپذیر در تمام زمینه‌های تحقیقات است و به‌طور خاص، عملکرد خلاقانه در سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد بلندمدت و تضمین وجود آن‌ها بسیار مهم است (شهیری و رحیمی، ۱۴۰۲). همچنین رفتار خلاقانه استاد در کاهش فرسودگی (شغلی (لی و لیو، ۲۰۲۳) و افزایش عملکرد خلاق (کریستنسن - سالم ۲ و همکاران، ۲۰۲۱)، رضایت شغلی (چانگ و بوسر، ۲۰۲۰؛ قایسر ۴ و همکاران، ۲۰۲۰؛ جیانگ ۵ و همکاران، ۲۰۲۱)، رضایت از زندگی (ژای ۶ و همکاران، ۲۰۲۰) و تعهد کاری (ابید ۷ و همکاران، ۲۰۱۹) تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین، درک اهمیت رفتار و اقدامات خلاقانه اساتید در دانشگاه‌ها، برای مسئولان آموزشی و پژوهشگران موضوعی حیاتی و چالش‌برانگیز است. دانشگاه‌ها به‌عنوان اجتماعات یادگیری حرفه‌ای، باید حامی نوآوری و اقدامات خلاقانه باشند. از آنجاکه انتظار می‌رود اساتید و دانشگاه‌ها دانش‌آموزانی را تربیت کنند که در آینده نیروی کاری خلاق و نوآور باشند، نقش اساتید به‌عنوان عاملان تغییر و الگوهای دانش‌آموزان در این مسیر، کاملاً واضح و ضروری است، از طرفی برنامه‌های درسی جدید نیز بر استفاده از نوآوری اساتید در تولید و ارائه محتوا تأکید دارند که به‌طور مستقیم بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر می‌گذارد و این همه در حالی است که سیستم‌های آموزشی، در راستای نوآوری حرکت شایانی نداشته‌اند، در نتیجه با انجام پژوهش‌های مختلف در این زمینه، می‌توان باعث ارتقاء نوآوری بین دانشگاه‌ها و اساتید شد و زمینه شکوفایی نوآوری در میان اساتید را فراهم نمود، در واقع در سایه درک عمیق از واقعیت ساختاری و ویژگی‌های اساتید، می‌توان به شناسایی انواع منابع تقویت رفتارهای خلاقانه، موقعیت آن‌ها در سازمان، ویژگی‌هایشان، ارتباط آن‌ها با یکدیگر و نوع عملکرد آن‌ها پی برد. از این‌رو توجه به نقش رفتارهای خلاقانه اساتید در تغییر

-
3. Li & Liu
 2. Christensen-Salem
 3. Chang and Busser
 4. Qaiser
 5. Jiang
 6. Zhai
 7. Abid

و تحول سازمان‌های آموزشی از یک‌طرف و نیاز به بهبود عملکرد از طرف دیگر لازمه شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر روی آن است که همین مسئله اهمیت پژوهش حاضر را آشکار می‌نمایند. در واقع شغل استادی به دلیل تربیت نسل آینده و اثراتی که می‌توانند بر روی تمام ابعاد زندگی افراد داشته باشد، شغل بسیار مهمی است، از طرفی در جامعه ما به مفهوم چالاک‌محیط‌سازی و محیط‌سازی اساتید کمتر پرداخته شده است؛ بنابراین شناخت این عوامل در راستای افزایش و رفتارهای کاری خلاقانه در حیطه آموزش کمک می‌کند تا سازمان‌های مربوطه فعالیت‌های خود را در جهت ارتقا و رفتارهای کاری خلاقانه اساتید سازمان‌دهی نمایند، در همین راستا این پژوهش قصد دارد تا به نقش چالاک‌محیط‌سازی و محیط‌سازی در رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه

محیط‌سازی مانند هوای یک اتاق است؛ اگرچه نمی‌توانیم آن را ببینیم یا لمس کنیم، اما همیشه در اطراف ما وجود دارد و بر هر آنچه در سازمان رخ می‌دهد تأثیر می‌گذارد. همچنین، این محیط تحت تأثیر فعالیت‌ها و رویدادهای درون سازمان نیز قرار می‌گیرد (امیرهاشمی و لطفی زاده، ۱۳۹۶). مدل محیط‌سازی هالپین و کرافت (رفتار استاد - مدیر: باز تا بسته) که در سال ۱۹۶۲ توسط این دو پژوهشگر در دانشگاه‌ها ارائه شد، یکی از مشهورترین مفاهیم در زمینه محیط‌سازی به شمار می‌رود. هالپین و کرافت این نظریه را برای اساتید تدوین کردند و بر اساس تعریفی که از محیط‌سازی به دست دادند، تأکید کردند که این محیط از طریق تجربیات افراد در سازمان شکل می‌گیرد. آن‌ها فرض کردند که ادراکات این افراد می‌تواند به‌عنوان منبع معتبری از داده‌ها در درک و اندازه‌گیری محیط‌سازی مورد استفاده قرار گیرد (اسدی، ۱۴۰۰). بعدها، آندروهیز به انتقادات از مدل محیط‌سازی هوی و سیبو پاسخ داد و با تلاش تجربی خود به تجدیدنظر در آن پرداخت. او نسخه اصلاح‌شده‌ای از محیط‌سازی هوی و سیبو را برای دانشگاه‌ها و نسخه‌ای دیگر برای دانشگاه‌ها ارائه کرد. از جدیدترین اصلاحات در این زمینه می‌توان به اقدامات و اصلاحات وین هوی و دنیس سیبو اشاره کرد. این دو پژوهشگر با تحلیل عوامل زیر تست‌های محیط‌سازی هوی و سیبو نشان دادند که مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری

محیط کاری متکی بر دو عامل اصلی است: رفتار حمایتی، دستوری و تهدیدآمیز مدیر به عنوان عامل اول و رفتار عدم تعهد، متعهدانه و همکارانه استاد به عنوان عامل دوم. آن‌ها همچنین بیان کردند که محیط دانشگاه‌ها می‌تواند به یکی از چهار نوع: محیط باز، محیط متعهدانه، محیط غیر متعهدانه و محیط بسته تقسیم‌بندی شود (افسری و محمدی، ۱۳۹۶).

واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و چالاک‌ی توانایی حرکت به صورت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. در سازمان چالاک‌ی به معنای توانایی برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. (عقیقی، ۱۴۰۰). به‌زعم شریفی و ژانگ ۱، چالاک‌ی به معنای توانایی سازمان در احساس، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کسب‌وکار است. سازمان چابک، کاری است که توانایی پاسخ به تغییرات پیش‌بینی‌نشده و غیرمنتظره با روش‌های مناسب و در زمان مناسب و همچنین بهره‌گیری از تغییرات و کسب مزایای تغییر به‌عنوان فرصت‌ها را داشته باشد. یکی از جدیدترین شکل‌های کاری، فرم سازمان‌های چابک است. سازمان‌های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت به خاطر نوآوری‌ها و شایستگی‌های خود می‌باشند (نصیرفام، ۱۳۹۷).

فرآیند نوآوری را می‌توان مجموعه‌ای متشکل از مفاهیم آموزش، تحقیق و توسعه، ساختارهای پشتیبانی، انتقال فناوری، مدیریت، بازاریابی و سرمایه‌گذاری دانست که عدم دقت به هر یک از این مفاهیم، موجب می‌شود تا نوآوری و ایجاد یک محصول یا فناوری مبتنی بر ایده‌های خلاقانه، با شکست مواجه شود (کیم و شیم ۲، ۲۰۱۸). نمونه‌های نوآوری در حوزه آموزش عالی شامل روش‌های تدریس نوین، استفاده از تجهیزات آموزشی جدید و ایجاد مواد آموزشی تازه است. همچنین، مدیریت آموزشی بهبودیافته، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و بهینه‌سازی زمان

1. Zhang

2. Kim & Shim

کلاس نیز از این نوآوری‌ها به شمار می‌روند. دیگر جنبه‌ها شامل شیوه‌های جدید ارتباط استاد و دانش‌آموز، تقویت همکاری میان اولیا و مربیان و استفاده از رسانه‌های کمک‌آموزشی جذاب است. علاوه بر این، طراحی و بهبود فضا و امکانات مدرسه، ایجاد شیوه‌های نوین ارزشیابی و توسعه فعالیت‌های فوق‌برنامه مکمل نیز از جمله موارد مهم در این زمینه هستند. این نوآوری‌ها به ارتقاء کیفیت یادگیری و آماده‌سازی دانش‌آموزان برای چالش‌های آینده کمک می‌کنند (قنبری پناه و همکاران، ۱۴۰۲).

رودگر نژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه محیط کاری و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار خلاقانه در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخت و نشان داد که محیط کاری خلاقانه با عملکرد شغلی دبیران و رفتار کاری خلاقانه اساتید رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. رفتار کاری خلاقانه نیز با عملکرد شغلی دبیران، رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. آفانی و زرگه (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر چالاکي سازمان بر خلاقیت و توانمندسازی اساتید دوره ابتدایی شهرستان مهاباد پرداختند و اذعان کردند که در خصوص تأثیر چالاکي کاری بر خلاقیت و توانمندسازی اساتید، می‌توان گفت متغیر مستقل چالاکي کاری به میزان، ۲۱ درصد تبیین‌کننده متغیر خلاقیت و نیز به میزان ۴۵ درصد تبیین‌کننده متغیر توانمندسازی اساتید است. متغیر چالاکي کاری تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت دارد و همچنین این متغیر تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی اساتید دوره ابتدایی شهرستان مهاباد دارد و پیش‌بینی‌کننده مثبت و منحصر فردی برای این متغیرها هست. آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر محیط خلاقانه بر رفتارهای خلاقانه اساتید با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد میانگین محیط خلاقانه (۲/۹۶) کمی پایین‌تر از حد متوسط (۳)، میانگین رفتار خلاقانه (۳/۹۵) بالاتر از حد متوسط (۳) و میانگین تسهیم دانش (۴/۱۱) بالاتر از حد متوسط (۲/۵) بود. ضرایب مسیر نشان داد محیط خلاقانه با روی رفتار خلاقانه، تسهیم دانش با روی رفتار خلاقانه و محیط خلاقانه با روی تسهیم دانش اساتید، تأثیر مثبت و معنادار دارد و نقش میانجی تسهیم دانش، در تأثیر محیط خلاقانه روی رفتار خلاقانه اساتید تأیید شد. یوسفی (۱۴۰۱) در

پژوهشی به بررسی ارتباط میان مؤلفه‌های چالاک‌ی سازمان با مؤلفه‌های نوآوری سازمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین چالاک‌ی کاری و نوآوری کاری رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. بین مؤلفه‌های چالاک‌ی کاری و نوآوری کاری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین مؤلفه‌های نوآوری کاری و چالاک‌ی کاری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر این است که به‌طور کلی بین چالاک‌ی کاری با نوآوری کاری رابطه معنادار وجود دارد. شهیدی و صفری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین چالاک‌ی کاری و آمادگی برای تغییر کاری با نقش میانجی آموزش ضمن خدمت از دیدگاه اساتید تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی پرداختند و اذعان کردند که بین چالاک‌ی کاری، آموزش ضمن خدمت و آمادگی برای تغییر کاری رابطه معناداری داشته است. نتایج تحلیل مسیر نشان داده است که آموزش ضمن خدمت در رابطه بین چالاک‌ی کاری و آمادگی برای تغییر کاری از دیدگاه اساتید تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی، نقش میانجی دارد.

ابان ۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر رهبری و محیط خلاقانه، دانش و مهارت‌های خلاقانه کارکنان بر رفتار کاری خلاقانه کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش‌شان نشان داد که رهبری و محیط خلاقانه، دانش خلاقانه، مهارت‌های خلاقانه، با رفتار کاری خلاقانه کارکنان ارتباط معنی‌دار داشتند. فورفانگ و پالسن ۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی به ارتباط رفتارهای خلاقانه اساتید دانشگاه‌ها به محیط کاری مدرسه و دستاوردهای دانش‌آموزی در دانشگاه‌ها روستایی نروژی با عملکرد بالا و عملکرد پایین پرداختند و نشان دادند که، رفتارهای خلاقانه اساتید با محیط کاری مدرسه در محیط‌های مدرسه روستایی نروژ ارتباط دارد. علاوه بر این، در دانشگاه‌ها روستایی با عملکرد بالاتر، اساتید محیط کاری مثبت‌تری را در مدرسه با سطح یادگیری مشارکتی و اعتمادبه‌نفس بالاتر نسبت به زیرگروه مقابل گزارش کردند. هانگ ۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به تأثیر یادگیری چابک بر رفتار خلاقانه: یک مدل

1. Abun

2. Forfang & Paulsen

3. Jo & Hong

میانجیگری تعدیل‌شده از مشارکت کارکنان و حمایت کاری ادراک شده پرداختند؛ و نتیجه گرفتند که چالاکی با رفتار خلاقانه مرتبط است، درحالی‌که مشارکت کارکنان واسطه رابطه بین چالاکی یادگیری و رفتار خلاقانه بود. حمایت کاری ادراک شده تأثیر مثبت چالاکی یادگیری را بر رفتار خلاقانه از طریق مشارکت کارکنان تقویت کرد. مالیباری و باجا‌با ۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به ارتباط رهبری کارآفرینانه و رفتار خلاقانه کارکنان، تحلیل میانجیگری متوالی محیط نوآوری و چالاکی فکری کارکنان پرداختند و نشان دادند که رهبری کارآفرینانه به‌طور قابل‌توجهی بر رفتار خلاقانه کارکنان از طریق محیط نوآوری و چالاکی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. مارت و اسلان ۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی درباره تأثیر محیط کاری بر توانمندسازی کارکنان و رفتارهای خلاقانه، مطالعه موردی در ترکیه دریافتند، محیط کاری پیش‌بینی‌کننده قوی توانمندسازی کارکنان و رفتارهای خلاقانه است و رابطه‌ای معنادار و مثبت بین محیط کاری و رفتارهای خلاقانه وجود دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اساتید یک دانشگاه نظامی بودند که بر اساس فرمول تاباچنیک، فیدل و آلمن ۱۳۱ نفر از آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه رفتار خلاقانه کانتر، پرسشنامه چالاکی کاری شریفی و ژانگ، پرسشنامه محیط کاری هالپین و کرافت بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۶ انجام شد.

پرسشنامه محیط کاری: این ابزار که توسط هالپین و کرافت ۳ (۱۹۶۳) طراحی و اعتباریابی شده است دارای ۳۴ گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) تنظیم گردیده است و شامل ۵ بعد رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی، رفتار دستوری است. پایایی این پرسشنامه طبق پژوهش

1. Malibari & Bajaba
2. Mert & Aslan
3. Halpin & Croft

یوسفی و همکاران (۱۳۹۷)، ۰/۷۹ گزارش شده است. همچنین در پژوهش بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ‌های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه‌گیری است.

پرسشنامه رفتار خلاقانه: این ابزار که توسط کانتر (۱۹۸۸) طراحی شده شامل ۸ سؤال بوده و در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱ نمره‌گذاری می‌شود و طیف نمره‌ای که هر آزمودنی می‌تواند به دست آورد، بین ۸ تا ۴۰ است. در این طیف، هر قدر نمره‌ی اکتسابی به رقم ۸ گرایش داشته باشد، میزان رفتار خلاقانه در کارکنان کمتر و هر قدر به سوی نمره‌ی ۴۰ سوق یابد، میزان نوآوری در کارکنان، بیشتر است. اسکات و بروس (۱۹۹۴) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۴)، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای خلاقانه، ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش پراز و حیدری فرد (۱۳۹۹) روایی پرسشنامه به شیوه روایی صوری مورد تأیید متخصصان مدیریت آموزشی قرار گرفته و ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای ابزار ۰/۹۵ تعیین گردیده است.

پرسشنامه چالاک‌کاری: این ابزار که توسط شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) ساخته شده است دارای چهار بعد انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخ‌گویی و شایستگی است و شامل ۲۹ گویه بوده که بر اساس طیف پنج‌تایی لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) نمره‌گذاری شده است. در پژوهش هداوندی و همکاران (۱۳۹۶) روایی محتوایی آن با استفاده از نظر خبرگان و کارشناسان تأیید شد. ضریب پایایی به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد.

یافته‌ها

1. Counter
2. Scott & Bruce
3. Sharifi & Zhang

بر اساس یافته‌های استنباطی نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مفروضه نرمال بودن متغیرها در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مفروضه نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
رفتار شمول	۱/۱۲	۰/۱۰۹
رفتار ناکام	۱/۳۱۱	۰/۰۸۳
رفتار صمیمی	۱/۱۳۳	۰/۰۷۳
رفتار حمایتی	۱/۱۳۲	۰/۰۶۹
رفتار دستوری	۱/۲۱۴	۰/۰۸۷
انعطاف‌پذیری	۱/۱۷	۰/۰۷۱
سرعت	۱/۰۲	۰/۰۵۹
قدرت پاسخگویی	۱/۲۶۱	۰/۱۱۲
شایستگی	۱/۰۹	۰/۹۲
رفتارهای خلاقانه	۱/۰۲۱	۰/۱۲۳

طبق جدول (۱)، مقدار سطح معناداری توصیفی مؤلفه‌های چالاک‌محیط‌سازی (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی)، مؤلفه‌های محیط‌سازی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) و رفتارهای خلاقانه بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال است.

در پاسخ به فرضیه اصلی پژوهش، بین چالاک‌محیط‌سازی و محیط‌سازی با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش رابطه وجود دارد:

جدول (۲) خلاصه مدل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های چالاک‌محیط‌سازی و مؤلفه‌های محیط‌سازی بر اساس رفتارهای خلاقانه

شاخص‌های آماری متغیرهای وارد شده	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی اصلاح شده	دوربین واتسون
مؤلفه‌های چالاکي کاري	۰/۷۱۱	۰/۵۰۵	۰/۴۱۳	۱/۸۳۷
مؤلفه‌های محيط کاري				

جهت بررسی فرضیه فوق از روش رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، آماره دوربین واتسون ۱/۸۳۷ به‌دست‌آمده است. چون مقدار آن به ۲ نزدیک است، لذا مشکل خودهمبستگی وجود ندارد. در تحلیل رگرسیون، مؤلفه‌های چالاکي کاري، (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مؤلفه‌های محیط کاري (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) با رفتارهای خلاقانه دارای همبستگی چندگانه می‌باشند که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۲۴ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی (۰/۵۰۵) حدود ۵۰ درصد واریانس رفتارهای خلاقانه توسط مؤلفه‌های چالاکي کاري (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مؤلفه‌های محیط کاري (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش‌بینی می‌شود.

جدول (۳) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های چالاکي کاري و مؤلفه‌های محیط کاري بر اساس رفتارهای خلاقانه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
رگرسیون	۹۸۹/۲۱۷	۹	۱۲۱/۵۳۲	۱۴/۷۰۷	۰/۰۰۰۵
باقیمانده	۱۷۸۳/۰۴۰	۱۳۰	۸/۷۰۹	-	-
کل	۲۷۷۲/۲۵۷	۱۳۹	-	-	-

طبق جدول (۵)، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون چندگانه را در پیش‌بینی رفتارهای خلاقانه ($F=14/707$ و $p<0/05$) تأیید می‌کند. جدول (۴) ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های چالاک‌محیط‌سازی و مؤلفه‌های محیط‌سازی بر اساس رفتارهای خلاقانه

شاخص‌های آماری	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	متغیر
مقدار ثابت	۸/۴۲۳	-	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری	۰/۲۱۳	۰/۱۲۱	t
سرعت	۰/۱۶۲	۰/۱۳۲	۰/۰۳۷
قدرت پاسخگویی	۰/۰۸۲	۰/۰۸۴	۰/۱۳۲
شایستگی	۰/۰۱۲	۰/۰۲۳	۰/۳۴۲
رفتار شمول	۰/۱۶۱	۰/۱۴۲	۰/۰۲۱
رفتار ناکام	۰/۲۳۶	۰/۲۴۳	۰/۰۱۲
رفتار صمیمی	۰/۰۷۹	۰/۱۲۲	۰/۰۰۹
رفتار حمایتی	۰/۰۲۱	۰/۰۱۹	۰/۵۳۷
رفتار دستوری	۰/۱۹۸	۰/۲۴۱	۰/۰۱۲

طبق جدول (۴)، انعطاف‌پذیری و سرعت با ضریب رگرسیونی به ترتیب برابر با (۰/۲۱۳ و ۰/۱۶۲) رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای خلاقانه دارند ($p<0/05$). قدرت پاسخگویی و شایستگی رابطه معناداری با رفتارهای خلاقانه ندارند ($p>0/05$). رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری با ضریب رگرسیونی به ترتیب برابر با (۰/۱۶۱، ۰/۲۳۶، ۰/۰۷۹ و ۰/۱۹۸) رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای خلاقانه دارند ($p<0/05$). رفتار حمایتی رابطه معناداری با رفتارهای خلاقانه ندارد ($p>0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکرد کمی و باهدف تعیین رابطه بین چالاکي محیط کاری و نوع ارتباطات محیط کاری با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش انجام شده است. نتایج تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین چالاکي کاری و محیط کاری با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که حدود ۳۹ درصد واریانس رفتارهای خلاقانه توسط مؤلفه‌های چالاکي کاری (انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مؤلفه‌های محیط کاری (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش‌بینی می‌شود.

آفانی و زرگه (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر چالاکي سازمان بر خلاقیت و توانمندسازی اساتید دوره ابتدایی شهرستان مهاباد پرداختند. نتایج نشان داد که متغیر چالاکي کاری تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی اساتید دوره ابتدایی شهرستان مهاباد دارد که با یافته فوق همسو است. رودگرنژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه محیط کاری خلاقانه و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار خلاقانه در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخت. نتایج نشان داد که محیط کاری خلاقانه با عملکرد شغلی دبیران و رفتار کاری خلاقانه دبیران رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد که با یافته فوق همسو است. آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر محیط خلاقانه بر رفتارهای خلاقانه اساتید با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد محیط خلاقانه با روی رفتار خلاقانه تأثیر مثبت و معنادار دارد که با یافته فوق همسو است. یوسفی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان مؤلفه‌های چالاکي سازمان با مؤلفه‌های نوآوری سازمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین چالاکي کاری و نوآوری کاری رابطه مستقیم معنادار وجود دارد که با یافته فوق همسو است. شهیدی و صفری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین چالاکي کاری و آمادگی برای تغییر کاری با نقش میانجی آموزش ضمن خدمت از دیدگاه اساتید تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی پرداختند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین چالاکي کاری، آموزش ضمن خدمت و آمادگی برای تغییر کاری رابطه معناداری داشته است. فلاحي و عبدی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین محیط

کاری خلاقانه با رفتار خلاقانه اساتید مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای محیط کاری خلاقانه با رفتار خلاقانه رابطه معنی‌داری وجود دارد که با یافته فوق همسو است. بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به تأثیر محیط کاری و تسهیم دانش بر رفتار خلاقانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که محیط کاری بر رفتار خلاقانه و تسهیم دانش تأثیر مستقیم و مثبت دارد که با یافته فوق همسو است. پراز و حیدری فرد (۱۳۹۹) در پژوهشی به تأثیر ساختار کاری مدرسه بر میزان بروز فعالیت‌های خلاقانه اساتید با میانجی‌گری نقش کیفیت زندگی کاری پرداختند. نتایج نشان داد که ساختار کاری مدرسه با فعالیت‌های خلاقانه اساتید رابطه معناداری دارد که با یافته فوق همسو است. فورفانگ و پالسن (۲۰۲۴) در پژوهشی به ارتباط رفتارهای خلاقانه اساتید دانشگاه‌ها به محیط کاری مدرسه و دستاوردهای دانش‌آموزی در دانشگاه‌ها روستایی نروژی با عملکرد بالا و عملکرد پایین پرداختند. نتایج نشان داد که رفتارهای خلاقانه اساتید با محیط کاری مدرسه در محیط‌های مدرسه روستایی نروژ ارتباط دارد. ابان و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر رهبری و محیط خلاقانه، دانش و مهارت‌های خلاقانه کارکنان بر رفتار کاری خلاقانه کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری و محیط خلاقانه، دانش خلاقانه، مهارت‌های خلاقانه، با رفتار کاری خلاقانه کارکنان ارتباط معنی‌دار داشتند که با یافته فوق همسو است. محیط و هانگ (۲۰۲۲) در پژوهشی به تأثیر یادگیری چابک بر رفتار خلاقانه: یک مدل میانجیگری تعدیل‌شده از مشارکت کارکنان و حمایت کاری ادراک شده پرداختند. نتایج نشان داد به‌طور خاص، چالاک‌یادگیری با رفتار خلاقانه مرتبط بود که با یافته فوق همسو است. مالیباری و باجبا (۲۰۲۲) در پژوهشی به ارتباط رهبری کارآفرینانه و رفتار خلاقانه کارکنان: تحلیل میانجیگری متوالی محیط نوآوری و چالاک‌ی فکری کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه به‌طور قابل‌توجهی بر رفتار خلاقانه کارکنان از طریق محیط نوآوری و چالاک‌ی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد که با یافته فوق همسو است. مارت و اسلان (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر محیط کاری بر توانمندسازی کارکنان و رفتارهای خلاقانه: مطالعه موردی در ترکیه» دریافتند،

زمستان ۱۴۳۳
محیط کاری پیش‌بینی کننده قوی توانمندسازی کارکنان و رفتارهای خلاقانه است

و رابطه‌ای معنادار و مثبت بین محیط کاری و رفتارهای خلاقانه وجود دارد که با یافته فوق همسو است. کی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر چالاکي سازمان بر رفتار خلاقانه کارکنان با نقش واسطه‌ای حمایت کاری» دریافتند که بین چالاکي سازمان و رفتار خلاقانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با یافته فوق همسو است. یویان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به رابطه برونگرایی با رفتار خلاقانه کارکنان و اثر تعدیل‌کننده محیط خلاقانه کاری پرداختند. نتایج نشان داد محیط خلاقانه کاری بر رفتار خلاقانه کارکنان تأثیر می‌گذارد که با یافته فوق همسو است.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت در بستر آموزش، کل فرآیند آموزش و یادگیری از طریق اینترنت و با استفاده از ابزارهای تکنولوژی انجام می‌شود. از این رو اساتید باید از دانش کافی در زمینه فناوری برخوردار بوده و مشکلی با کار کردن با جدیدترین ابزارهای تکنولوژی و امکانات کلاس آنلاین نداشته باشند، در عصر حاضر، سازمان‌های آموزشی باید آمادگی لازم برای انعطاف‌پذیری و تغییر در ساختارهای خود را داشته باشند تا به نیازهای جامعه و یادگیرندگان پاسخ دهند. چابک بودن این سازمان‌ها می‌تواند به تحقق این هدف کمک شایانی کند؛ بنابراین، دانشگاه‌ها باید عواملی را که موجب چالاکي آن‌ها می‌شود تقویت کنند. یکی از این عوامل اساتید هستند که باید توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم را داشته باشند و با فناوری‌های نوین و روش‌های آموزشی جدید آشنا باشند، از طرفی محیط سازمانی مبتکرانه و خلاقانه در دانشگاه‌ها برای ایجاد و حفظ کردن تلاش‌های خلاقانه می‌تواند در ایجاد رفتار خلاقانه دبیران که با تدریس در کلاس‌های درس سروکار خواهند داشت، مؤثر واقع شود، چراکه سطح فردی نوآوری، با ایده‌های خلاق شروع می‌شود، سپس با وظایف یا چالشی جدید که افراد با شغلشان پیدا می‌کنند، از طریق رفتار خلاقانه به منظور انتخاب اهداف اثربخش، کارشان را انجام می‌دهند و در نتیجه عملکرد شغلی مناسبی خواهند داشت.

پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به نتایج بین چالاکي کاری با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش رابطه وجود دارد، با توجه به این که وجود یک ساختار پویا و انعطاف پذیر برای دستیابی به چالاکي ضروری است، پیشنهاد می شود مدیران ارشد سازمان های آموزشی به بازنگری در ساختارهای خود پرداخته و در صورت نیاز، تغییرات فرایندی و ساختاری مناسب را اعمال کنند. این اقدام می تواند به بهبود عملکرد سازمان و پاسخگویی بهتر به نیازهای یادگیرندگان و جامعه کمک کند، همچنین مدیران و مسئولان دانشگاه ها، در اجرای قوانین و مقررات حتی الامکان و تا جایی که موجب بی نظمی در مدرسه نشود، انعطاف پذیری به خرج دهند و با فراهم آوردن شرایط روانی و فیزیکی مناسب و توجه به امکانات رفاهی که استاد در مدرسه نیاز دارد، موجبات پیاده سازی افکار و ایده های خلاقانه را برای اساتید در آموزش فراهم نمایند.

با توجه به نتایج بین چالاکي کاری و محیط کاری با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش رابطه وجود دارد، لذا پیشنهاد می شود که مسئولین آموزش عالی با برگزاری جلساتی آموزشی مدیران دانشگاه ها را با راهبردهای بهبود چالاکي کاری و محیط کاری آشنا سازند تا از این طریق بتوان به افزایش انگیزه و در نتیجه ارتقای عملکرد اساتید کمک نمود و بستر لازم برای بروز فعالیت های خلاقانه اساتید چه در آموزش حضوری و چه آموزش را فراهم نمود.

نتایج حاکی از آن بود که بین محیط کاری با رفتارهای خلاقانه اساتید در آموزش رابطه وجود دارد، لذا سازمان آموزش عالی می تواند در راستای ایجاد و تقویت محیط خلاقانه، با برگزاری جلسات دوره ای و مستمر برای هم اندیشی با دبیران در زمینه مشکلات و مسائل مدرسه و اعطای اختیار و آزادی عمل، آن ها را تشویق کند تا نظرات و ایده های خود را آزادانه مطرح کنند و با دیگر همکاران به اشتراک بگذارند و تشویق شوند تا راه حل هایی بدیع برای حل مسائل و مشکلات آموزشی و رفتاری یادگیرندگان در محیط های آموزش کشف کنند.

منابع

افتخاری، حجت؛ ملک‌آبادی، مریم. (۱۳۹۸). ارتقاء آموزش خاصیت توزیع‌پذیری ضرب و یادگیری معنادار با استفاده از الگوی تدریس پیش‌سازمان‌دهنده (درس‌پژوهی). فصلنامه آموزش پژوهی، ۵ (۱۸)، ۱-۱۸

قره‌آغاجی، سعید؛ رضویه، اصغر. (۱۳۷۹). مقایسه میزان بادداری کوتاه‌مدت و درازمدت در یادگیری زوج‌های متداعی انگلیسی - فارسی به روش‌های واژه کلید و تکرار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

نوری شیرازی، زهرا؛ قنبری حمیدآبادی، مهدیه؛ علی‌پور، زینب و هاشمی، عاطفه السادات. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر نقشه مفهومی نظریه آزوبل در جهت پیشگیری افت تحصیلی و زوال یادگیری در دوران کرونا. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳ (۲)، ۲۲-۲۶.

Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., and Nisar, A. (2019). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Bus. Manage.* 5(1):1-12. [in perseian]

Abun, D. Calipjo, M.G. Valdez, E.B. Ruadap-Macaspac, L.G & Fredolin, J.P.(2023). The Effect of Innovative Leadership, Employees' Innovative Knowledge and Skills on the Innovative Work Behavior of Employees. Published, 1(1), 1-11.

Afani, Kamal and Zargheh, Ghizeh (2023). The impact of organizational agility on creativity and empowerment of elementary school teachers in Mahabad city. 4th National Conference on Management and Economics Studies in Human Sciences, Tehran. [in perseian]

Afsari, Hassan and Mohammadi, Zainab. (2016). Know the organizational atmosphere. ketabe Arshad: Tehran. [in perseian]

Aghababai, R., Rahimi, H., (2023). Mediating role of knowledge sharing in the impact of innovative climate on innovative behaviors (research sample: Kashan city teachers). *Organizational Knowledge Management Quarterly*, 6(2), 243-269. [in perseian]

Aghaei, F. (2023). Investigating the use of innovative teaching methods of virtual reality and artificial intelligence in the education of students. The 15th National Conference on Law, Social and Human Sciences, Psychology and Counseling, Shirvan. [in perseian]

Amirhashmi, MR., Lotfizadeh, F. (2016). Investigating the impact of organizational climate components with the mediation of market-

oriented system on employees' organizational commitment (Study case: Branches of Maskan Bank, Tehran). The third international conference on management and industrial engineering, Tehran. [in perseian]

Aqiqi, A. (2021). Organizational agility. Arman Danesh:Tehran.

Ardalan, MR., Qadri Shekhibadi, M. (2019). The role of talent management in organizational agility of schools by mediating organizational learning. *School Management*, 8(3), 400-418. [in perseian]

Arulrajah, A.A, Opatha, H & Nawaratne, N.N.H. (2019), Green Human Resource Management Practices, A Review. *Sri Lankan, Journal of Human Resource Management*, 5(1):120-138.

Asadi, F. (2021). Organizational atmosphere - entrepreneurship.

Nariamehr:Tehran. [in perseian]

Bannay, D. F., Hadi, M. J., & Amanah, A. A. (2020). The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives n Management*, 18(3), 479-491.

Biranvand, A., Zarei, S., Golshani, M. (2019). The effect of organizational climate and knowledge sharing on the innovative behavior of employees in knowledge-based companies. *Human and Information Interaction*, 7 (4), 1-11. [in perseian]

Carvalho, L. & Goodyear, P. (2020). Design, learning networks and service innovation. *Design Studies*, 55, 27–53.

Cassidy, S. (2014). "Learning style and student self-assessment skill", *Education Training*, Vol. 48, No. 2/3, pp. 170-177.

Chang, W., and Busser, J. A. (2020). Hospitality career retention: The role of contextual factors and thriving at work. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 32, 193–211.

Enzai, N. I. M., Ahmad, N., Ghani, M. A. H. A., Rais, S. S., & Mohamed, S. (2021). Development of augmented reality (AR) for innovative teaching and learning in Engineering Education. *Asian Journal of University Education*, 16(4), 99–108.

Falahi, A., Abdi, A. (2019). Investigating the relationship between innovative organizational climate and innovative behavior of elementary school teachers in Noorabad Lorestan city in the academic year 97-98. The second national conference on new findings of teaching-learning in elementary school, Bandar Abbas. . [in perseian]

- Fang, K & Wang, J.(2024). Interactive Design with Gesture and Voice Recognition in Virtual Teaching Environments. IEEE access, Vol.12, p.1-11.
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behaviors: the mediation of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 1803.
- Forfang, H & Paulsen, JM.(2024). The relationship of school teachers' innovative behaviors to school organizational climate and student achievement in high-performing and low-performing Norwegian rural schools. *Educational management, administration & leadership*, Vol.52 (1), p.99-115.
- Ghanbari Panah, M. Shabani, Z ,. Yarmoradi, F. (2023). Prediction of professional commitment based on self-efficacy and innovative behavior of Lorestan exceptional school teachers. *Research in Humanities Education*, 6(9), 117-140. . [in perseian]
- Gkontelos, A. Vaiopoulou, J & Stamovlasis, D.(2023). Teachers' Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation Model. *European journal of investigation in health, psychology and education*, Vol.13 (2), p.403-418.
- Gong, L & Hasan, N.(2023). How can college teachers' information literacy empower their innovative teaching behaviors under the background of informatization?. *PloS one*, Vol.18 (12), p.1-11.
- Jiang, Z., Jiang, Y., and Nielsen, I. (2021). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Hum. Resour. Manage. J.* 31, 143–164.
- Jo, Y & Hong, A.J.(2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Front Psychol*, 21(1), 1-10.
- Kim, N & Shim, C. (2020). Social capital, knowledge sharing and innovation of small -and medium -sized enterprises in a tourism cluster. *International journal of contemporary hospitality management*, 30(6), 2417-2437.
- Kottmann, A. Schildkamp, K & van der Meulen, B.(2024). Determinants of the Innovation Behaviour of Teachers in Higher Education. *Innovative higher education*, 1(1), 1-22.
- Lei, L. (2021). Practical Exploration of integrating practical teaching into innovation and entrepreneurship education in colleges and universities. *Science*, 9(1), 14-19.

- Li, Q & Liu, M.(2023). The effect of family supportive supervisor behavior on teachers' innovative behavior and thriving at work: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, Vol.14, p.1-11.
- Loizos,Th.Haracleous.(2020). Rational Decision Making: Myth or Reality? “*Management Development Review*, 7 (4) : 16.
- Mahmoudi, M., Akbari Sabah, Z. (2023). An analysis of the relationship between virtual education and the academic performance of elementary school students. The 9th Scientific Research Conference on the Development and Promotion of Educational Sciences and Psychology in Iran, Tehran. [in perseian]
- Malibari, M.A & Bajaba, S.(2022). Entrepreneurial leadership and employees’ innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees’ intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 1-9.
- Mazaheri, S., Ghanbari, S. (2022). Investigating the relationship between quantum management and teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness of government and non-government elementary schools in Hamadan city - academic year 1401-1400. *International Conference of Management Elites*, Tehran. [in perseian]
- Mert, I.S & Aslan, H.(2021). The impact of organizational climate on employee empowerment and innovative behaviors: a case study in Turkey. 14(4), 31-39.
- Mirzaei, F., Heydari, M. (2023). Investigating the relationship between the indicators of teachers' virtual education and the academic progress of primary school students in Abadeh city. *Educational Technology*, 17(3 pp. 67): 561-572. [in perseian]
- Paraz, M., Heydari Fard, R. (2019). The effect of the organizational structure of the school on the incidence of teachers' innovative activities with the mediation of the role of the quality of work life. *Scientific Research Quarterly of School Management*, 8(4), 297-317. [in perseian]
- Polevikova, O., & Shvets, t. (2021). Participative approach as educational innovation of professional training future teachers: *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University Series. Pedagogical Sciences*, (4), 176-182.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., and Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Qual. Manage. Bus. Excell.* 31, 1669–1683.

- Robbers, S. Evers, A & Vermeulen, M.(2024). The design process of a questionnaire measuring teachers' innovative behavior. *Cogent education*, Vol.11 (1), 1-9.
- Rodgrenjad, F. (2023). The relationship between innovative organizational climate and teachers' job performance with regard to the mediating role of innovative work behavior in technical and professional conservatories in Gilan province. *Education*, 38(153), 73-90. [in perseian]
- Safai Fakhri, L., Masanabadi, S. (2019). The relationship between professional maturity and innovative behaviors in teaching second grade elementary teachers in district 2 of Ray city. *Teacher Professional Development*, 5(3), 79-91. [in perseian]
- Safarzadeh Chamachai, Kh. (2023). Investigating the relationship between virtual education and constructivist atmosphere and its effect on the teaching-learning level of students in Rasht city in the academic year of 1402-1401. The second national conference of family and school studies, Bandar Abbas. [in perseian]
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the work place. *Academy of Management Journal*, 37: 580~607.
- Shahidi, N., Safari, O. (2021). Mediating role of in-service training in the relationship between organizational agility and readiness for organizational change from the perspective of physical education teachers. *Human Resource Excellence*, 2(4), 106-124. [in perseian]
- Shahiri, M., Rahimi, H. (2023). Modeling the relationship between teachers' perception of complementary leadership style and innovative performance: the mediating role of job self-efficacy and job autonomy. *Applied Educational Leadership*, 4(3 pp. 15): 131-146. . [in perseian]
- Sudin, S. (2017). Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship. *International Conference on Sociality and Economics Development*.
- Thunholm, P. (2022) .Decision-Making Style: habit, style or both?, *Journal of Personality and Individual Differences*, 3(8): 932-933.
- Willse, C.(2024). State Education Agency Governance, Virtual Learning, and Student Privacy: Lessons From the COVID-19 Pandemic. *Educational policy (Los Altos, Calif.)*, Vol.38 (1), p.186-217.

Xafakos, E., Kaldi, S., Vassiou, A., Stavropoulos, V., Papadimas, L., Maratos, A., Stavrianoudaki, A., Tzika, V. & Mastrothanasis, K. (2020). The effect of teachers' collaborative networks on innovative school climate and their individual innovativeness. *European Journal of Education Studies*, 7(11), 203-221.

Yousefi, M. (2022). Examining the relationship between organizational agility components and organizational innovation components. *Konkash Management and Accounting Quarterly*, 2(4), 189-202. [in perseian]

Yousefi, N., Nasiri Hanis, G., and Jafari, M. (2017). Investigating the relationship between organizational climate, job stress and job belonging with the psychological and spiritual health of prison employees in Kurdistan province. *Studies in Organizational Behavior*, 7(4), 281-315. [in perseian]

Zhai, Q., Wang, S., and Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *J. Manage. Organ.* 26, 1-17.