

بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، با توجه به اثرات میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی[◇]

حامد مینائی^۱، محمد حسنی^۲،

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۳،

زهرا حیدری‌زاده^۴

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی در میان اعضای هیئت علمی بود. **روش:** به منظور انجام این مطالعه نمونه‌ای به حجم ۱۹۶ نفر عضو هیئت علمی به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد انرژی در کار، خلاقیت در کار، توانمندسازی روان‌شناختی و اخلاق کار اسلامی جمع‌آوری شد. همچنین، به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی با خلاقیت، توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین، رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت از طریق توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی در کار میانجی‌گری می‌شود. به عبارتی؛ اخلاق کار اسلامی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی در کار موجب تقویت خلاقیت اعضای هیئت علمی می‌شود. **نتیجه‌گیری:** توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی در کار، رابطه بین اخلاق کار اسلامی با خلاقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی این دو متغیر در بررسی رابطه علی اخلاق کار اسلامی با خلاقیت تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، توانمندسازی روان‌شناختی، احساس انرژی، خلاقیت.

◇ دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۱۲؛ تصویب نهایی: ۹۵/۰۹/۰۵.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول) / نشانی: ارومیه، خیابان والفجر، خیابان صدا و سیما، دانشکده ادبیات و علوم

انسانی / نمابر: ۰۰۴۴۳۳۳۶۹۷۱۶ / Email: hamedminae50@yahoo.com

۲. دکترای مدیریت آموزشی، استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه ارومیه.

۳. دکترای مدیریت آموزشی، دانشیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

۴. دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه.

الف) مقدمه

ظهور و بروز پیشرفتهای عظیم در حیطه علوم و فناوری، نظامهای اداری را سخت متحول کرده است. دنیایی که مدیران و کارکنان با آن مواجهند مملو از پدیدههای زودگذر است و کارهایی که کارکنان انجام می دهند در زمان نه چندان طولانی منسوخ می شوند؛ متناسب با این امر اداره سازمانها و امور کارکنان بدون همت گماردن به نوآوری و نوجویی، امری دشوار می نماید (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۹۱). در واقع؛ در این دوره جوامعی قادر به پیوستن به آینده اند که خلاق بینند، خلاق بیندیشند و از خلاقیت نهراسند؛ چراکه تعالی انسانها و سازمانها با خلاقیت گره خورده است (جهانی و اسمی، ۱۳۸۸). بنابر این، چالش اصلی رهبری و مدیریت جهانی، یافتن راههایی به منظور حفظ خلاقیت در کار و ایجاد انگیزه در افراد برای مشارکت در فعالیتهای خلاقانه است. (مامفورد، ۲۰۰۲)

آنچه تونی پروکتور (۱۹۹۹) از خلاقیت بیان می دارد عبارت است از: توانایی نگاه جدید و متفاوت به یک موضوع. به عبارتی؛ فرایند شکستن و دوباره ساختن دانش خود درباره یک موضوع و به دست آوردن بینش جدید نسبت به ماهیت آن (صالحی صدیقی و دهقان، ۱۳۸۹). از دیدگاه ریکاردز (۱۹۹۷) نیز خلاقیت عبارت است از: خارج شدن از قالبهای ذهنی و کشف چیزهای جدید و معنادار (اسپیجو و ویلنا، ۲۰۰۶). ورلون (۱۹۹۵) و مایکلینسر و شاور (۲۰۰۵) نیز از خلاقیت با عنوان توانایی فرد برای تولید تفکرات، بینشها و اعمال جدید و اثربخش که کاربرد اجتماعی، اقتصادی و علمی بالایی داشته باشد، نام می برند (گاسینگ لیون، ۲۰۰۸). در حقیقت؛ خلاقیت توانایی افراد در تولید چیزهای جدید و مناسب است (کونگهو، ۲۰۰۵) که در معنای توانایی تولید ایده های نو و مفید به حل مسئله می انجامد. (رابینز، ۲۰۰۳)

تعاریف بسیاری از خلاقیت مطرح شده اما مفهوم «تازگی و نو بودن» و «ارزشمندی و تناسب» در همه آنها مشترک است (حسینی، ۱۳۸۰: ۲). همچنین شواهد حاکی از این است که خلاقیت و نوآوری عامل رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره وری، افزایش کیفیت تولیدات و خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها، کاهش هزینه ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات و خدمات و کاهش بوروکراسی اداری و پشت میز نشینی و مشوق عمل گرایی است (باقری و چوپانی، ۱۳۸۹: ۴). با این حال آنچه مهم است خروجی خلاق است که در بر دارنده تمامی عینیات و ذهنیات، انواع چیزها، محصولات ملموس و غیر ملموس، نتایج مختلف و دستاوردهای مختلف از قبیل ایده های خلاق، محصولات خلاق، راه حل های خلاق، رویه های خلاق انجام کار و خدمات خلاق می شود (صادقی مالامیری، ۱۳۸۶). همچنین باید گفت شخصیت های خلاق اغلب دارای خودنظمی زیاد، پشتکار در مواجهه با شکست، استقلال، تحمل ابهام، تمایل به پذیرفتن خطر، اعتماد به نفس و ... می باشند (آماییل و همکاران، ۲۰۰۴). با این وجود، توسعه و نهادینه سازی خلاقیت و نوآوری در سازمان، مستلزم وجود محیطی سازمانی است که تشویق کننده و ترغیب کننده آن در

بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ... ۵۴۷

سازمان باشد (سورنسن و استوارت، ۱۹۹۹)؛ در واقع؛ خلاقیت در خلأ ایجاد نمی‌شود، بلکه نیازمند محرک‌هایی است (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۲). همچنین، شناخت ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر بروز خلاقیت و تعیین سهم و میزان هر کدام از این عوامل حایز اهمیت است.

مطالعات نشان می‌دهد که عوامل متعدد بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. یکی از این مؤلفه‌ها، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری است که در واقع؛ همان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است (حضور و خداداد حسینی، ۱۳۸۴). همچنین بروز خلاقیت در محیط کار، مستلزم شرایط حمایتی و وجود فضای عاطفی و شناختی مثبت است (اتوارتر و کارملی، ۲۰۰۹). فضای عاطفی مثبت همزمان قادر است ظرفیتهای شناختی افراد را بسط و گسترش داده، از این طریق بستر را برای تمایل کارکنان به رفتارهای خلاقانه افزایش دهد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۹). هر چند بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان کاملاً بدیع به نظر می‌رسد، مطالعات اندک در این زمینه نیز حاکی از تأثیر اخلاق کار اسلامی بر بروز خلاقیت در کارکنان سازمان است (مشایخ، ۱۳۹۱). البته این در حالی است که با توجه به فرهنگ و محتوای ارزشی کارکنان ایرانی، به نظر می‌رسد آمادگی معنویت در آنها از حد میانگین بالاتر باشد (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۰). بنابر این موارد، بررسی این موضوع در جامعه ایرانی - اسلامی به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل می‌شود. لذا چون خلاقیت، ضرورت سازمانهای امروزی است، عواملی که آن را تحت تأثیر قرار می‌دهند، باید مورد توجه قرار گیرند. از آنجا که بررسی و مطالعه تمامی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان با اصل محدود بودن قلمرو تحقیق تناقض دارد، لذا در این تحقیق به بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، با توجه به اثرات میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی پرداخته شده است.

احساس انرژی در واقع نقطه مقابل خستگی و فرسودگی است که طی آن، فرد نیرو و توان انجام کارها را همراه با سرزندگی کاری تجربه می‌کند (اتوارتر و کارملی، ۲۰۰۹). متغیر نسبتاً جدیدی است که به واسطه نقشی که می‌تواند در خلاقیت و نوآوری در محیط‌های کاری داشته باشد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس پیشینه نظری و پژوهشی، تا اوایل دهه ۱۹۸۰، تحقیقات معطوف به خلاقیت به طور جدی بر ویژگی‌های شخصیتی و سبک کار افراد خلاق و تمایز آنها از افراد عادی متمرکز بوده است (پاداش و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۲). این تمرکز به این دلیل محدودیت دارد که در آن به نقش متغیرهای موقعیتی و محیطی بی‌توجهی شده است. در همان اوایل دهه ۱۹۸۰، تحقیق پیشگامانه آمابیل در باب نظریه مؤلفه خلاقیت نشان داد که رهبران و مدیران در محیط‌های کار می‌توانند هم فراوانی و هم سطح رفتارهای خلاقانه را در افراد تحت سرپرستی خود تحت تأثیر قرار دهند. وی، رفتار خلاقانه در محیط کار را نیازمند مقدار متناهی انرژی و زمان می‌داند که این عقیده از طریق نتایج حاصل از پژوهشهای صورت گرفته به خوبی حمایت شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹)؛ زیرا خلاقیت به شدت نیازمند حالات عاطفی مثبت و ظرفیتهای شناختی بسط یافته است (اتوارتر و کارملی، ۲۰۰۹). وقتی افراد احساس پرا انرژی بودن می‌کنند، تجربه حالات هیجانی مثبت

با این احساس پرنرزی بودن همراه شده، توانایی شناختی و پردازشی آنها بسط و گسترش می‌یابد. این بسط و گسترش به خوبی زمینه را برای دنبال کردن افکار و اعمال جدید خلاقانه گسترش می‌دهد. این نظر که در مدل گسترش و ایجاد فردریکسون به خوبی مطرح شده، یکی از زیربناهای نظری رابطه احساس انرژی با خلاقیت در کار است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین، *تواتر و کارمندی* (۲۰۰۹) نیز نظریات مربوط به نحوه پیوند یافتن احساس انرژی با خلاقیت را در حد قابل توجهی ارائه و مرور کرده‌اند. بر پایه نظریات مطرح این عرصه، نظیر نظریه بسط و گسترش حالات عاطفی مثبت در خلاقیت و نظریه نفوذ فرایندهای اجتماعی در تلاش و کوشش کاری، احساس انرژی با بسترسازی اجتماعی و شناختی مطلوب، زمینه را برای درگیر شدن کارکنان در امور خلاقانه فراهم می‌سازد. (گل‌پرور و واقعی، ۱۳۹۰: ۵)

یکی دیگر از مؤلفه‌های کلیدی افزایش و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری عنوان می‌شود که همان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است (حضوری و خداداد حسینی، ۱۳۸۴). توانمندسازی روان‌شناختی که با عنوان فرایند افزایش احساس شایستگی در کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است، تعریف می‌شود (کنگر و کانونگو، ۱۹۸۸)، یک مفهوم انگیزشی و متشکل از پنج مؤلفه احساس معناداری (با ارزش تلقی کردن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغلش)، احساس شایستگی (اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظیفه محوله)، احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال فردی در محیط کاری)، احساس تأثیر (توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی در کار) و احساس اعتماد (علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان داشتن به دیگران) است (ابلی، ۱۳۸۸؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۰). در واقع؛ توانمندسازی روان‌شناختی یک رویکرد نوین انگیزش درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است که شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۴) و شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران برای تصمیم‌گیری، انجام برخی فعالیتها و کنترل بیشتر مشاغل‌شان است (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). واقعیت این است که یکی از چالش‌های مهم مدیران عصر حاضر در سازمانها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیتهای بالقوه منابع انسانی است؛ در حالی که رویکردهای مبتنی بر توانمندسازی متنوعی در اختیار سازمانها قرار دارد؛ رویکردهایی از قبیل گروههای خودگردان، مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد شغل. روشن است که این رویکردها بهره‌وری کارکنان و نیز خلاقیت و نوآوری ایشان را افزایش خواهند داد. به هر حال این نتایج اتفاقی و غیرعادی به دست نمی‌آیند و برای عملی کردن این قبیل رویکردهای مدیریتی، بایستی احساس نیاز به توانمندسازی در بین کارکنان پرورش داده شده و در نهایت، رفتارهای کارکنان در جهت نتیجه‌های مورد انتظار، برانگیخته شود (سیدنقوی و عباس‌پور، ۱۳۸۹: ۹۳). یکی از مهم‌ترین

بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ... ♦ ۵۴۹

تحقیقات در خصوص توانمندسازی، توسط اسپریتزر انجام شده که در آن تحقیق، با رویکردی روان‌شناختی به دنبال توسعه یک مدل قانونمند توانمندسازی نیروی انسانی در محیط کار بود. در این مدل، توانمندسازی به عنوان عاملی در نظر گرفته شده است که از یک سو تحت تأثیر عوامل محیطی، سازمانی و فردی قرار دارد و از سوی دیگر به صورت عاملی مؤثر بر اثربخشی، کارایی و خلاقیت سازمان در نظر گرفته می‌شود. از این نظر، توانمندسازی دارای کارکردی سازمانی است که تحت تأثیر فرهنگ جامعه، قابلیت بروز خلاقیت و ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان را دارد. (همان: ۹۶)

با این حال، وجود نیروی انسانی کارآمد، متخصص و متعهد در سازمانها از مزیت‌های رقابتی به شمار می‌آید؛ کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به امور سازمان احساس مسئولیت کرده و در مواقع نیاز از یاری رساندن به سازمان دریغ نوزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمانهای هر سازمانی محسوب می‌شوند. از شاخصهای دستیابی به این نوع کارکنان، توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. (مقیمی‌خراسانی، ۱۳۹۴: ۸۵)

واژه اخلاق دو کاربرد متفاوت دارد: در یک معنی به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه، دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند (فراملکی، ۱۳۸۲). دفت (۱۳۷۴)، اخلاق را به معنای رعایت اصول معنوی و ارزشهایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است، تعریف می‌کند (دفت، ۱۳۷۴: ۶۳۸). از اخلاق کار نیز با عنوان مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، نام می‌برند. این رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود، از کار و نقش آن در جهت تحقق اهداف جامعه دارند (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۵). چرینگتون (۱۹۸۰) اخلاق کار را یک هنجار فرهنگی می‌نامد که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه یک ارزش ذاتی دارد. (معدفر، ۱۳۸۵: ۳۲۷)

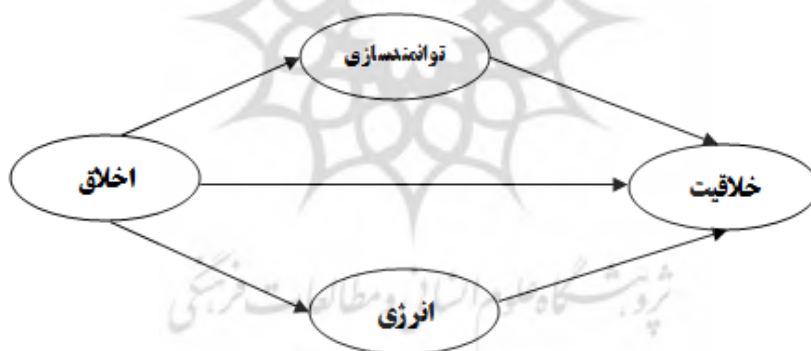
در اسلام نیز کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می‌شود (درویش، ۲۰۰۱: ۱۵۴). در اینجا رابطه میان کار، عبادت و عمل صالح همواره مورد تأکید بوده است (نصر، ۱۳۷۸: ۱۷). بنابر این، اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که خوب را از بد متمایز کرده (ریزک، ۲۰۰۸؛ نقل از: وهیور، ۲۰۱۰: ۲۳) و یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر دارد (وهیور، ۲۰۱۰: ۲۳). مبنای اصلی اخلاق کار اسلامی درگیری هدفمند در کار است. این درگیری‌ها، دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵). قرآن می‌گوید: درگیری و تعهد به کار بیشتر از تنبلی و خیال‌پردازی، افراد را قادر می‌سازد اهداف خود را محقق سازند. بر اساس حقوق اسلامی، کار در جنبه اقتصادی آن باید بر مبنای قراردادی مبتنی بر عدالت و مسئولیت، هم از طرف کارفرما و هم از طرف کارگر (کارمند) انجام گیرد.

همچنین، اخلاق کار اسلامی مبتنی بر ارزشهای اخلاقی نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی و راست‌کرداری است. شواهد نشان می‌دهد پابندی به ارزشهای اخلاقی، مشخصه رهبرانی با اثربخشی بالاست. این رهبران از طریق رفتارهای منصفانه با کارکنان خود، آنها را ترغیب به بهبود عملکرد و تمایل به نوآوری و خلاقیت می‌کنند (پاداش و گل‌پرور، ۱۳۸۹: ۱۰۳). البته فرشمن در این زمینه معتقد است شهود و الهام، پیش‌نیاز خلاقیت است. او می‌گوید: معنویت، آگاهی‌های انسان را پرورش می‌دهد؛ آگاهی‌های پرورده‌شده، بینش او را تقویت می‌کنند و بینش تقویت‌شده، به نوبه خود منجر به افزایش خلاقیت می‌شود (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). از آنجا که دین بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است، تا جایی که معنویت بدون تدبیر به بلوغ نمی‌رسد (مقیبی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۶)، این امر می‌تواند به بهترین شیوه توجه شود.

در این راستا، این پژوهش بر آن است به بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان در سازمانهای ایرانی اسلامی بپردازد. هرچند مطالعه پژوهشهای پیشین نیز حاکی از تأثیر معنویت و اخلاقیات بر بروز خلاقیت سازمانی است (مقیبی و همکاران، ۱۳۸۶). تحقیقات دیگر نیز بیانگر این است که اخلاق کار اسلامی بر میزان بروز خلاقیت در کارکنان تأثیرگذار است (مشایخ، ۱۳۹۱؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹)؛ یعنی کارکنانی که از اخلاق کار اسلامی بالاتری برخوردارند، میزان خلاقیت بیشتری هم داشته‌اند. کومار و چی‌روز (۲۰۱۰) نیز بیان می‌کنند بین اخلاق کار اسلامی و نوآوری در سازمان، رابطه وجود دارد. اما در هیچ کدام از تحقیقات گذشته نقش میانجی توانمندی روان‌شناختی و احساس انرژی در رابطه میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت مطالعه نشده است. این در حالی است که توسعه خلاقیت کارکنان در سازمان، مستلزم شناخت ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت آنان و تعیین سهم و میزان هر کدام از این عوامل است. در این زمینه مبانی نظری و پژوهشی قابل توجه حاکی از نقش ضروری احساس انرژی و توانمندی روان‌شناختی برای خلاقیت‌اند. همچنین پژوهشگران دریافتند هر دو پدیده احساس انرژی در کار و توانمندی روان‌شناختی می‌توانند سطح خلاقیت در کارکنان را افزایش دهند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). بر همین اساس، گزارشهای دسی و همکاران (۱۹۸۹) نشان می‌دهد توانمندسازی روان‌شناختی، یکی از منابع خلاقیت به شمار می‌آید (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶). بر اساس نتایج پژوهش گل‌پرور و وثیقی (۱۳۹۰) احساس انرژی با خلاقیت رابطه مثبت دارد؛ به طوری که کاهش احساس انرژی باعث افزایش رفتارهای انحرافی و کاهش خلاقیت می‌شود. همچنین نتایج تحقیقات، همبستگی قوی و مستقیمی را بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان نشان می‌دهند؛ تا حدی که سهم متغیرها و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی و تغییرات خلاقیت کارکنان حدود ۵۱ درصد گزارش شده است (صالحی‌صدیقیانی و دهقان، ۱۳۸۹). در یک جمع‌بندی کلی و بر اساس مبانی نظری و پژوهشهایی که مرور شد، اخلاق کار اسلامی، توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی، از متغیرهایی‌اند که بر بروز خلاقیت در میان کارکنان نقش دارند. بنابراین، مدل پژوهشی و فرضیه‌های تحقیق به صورت ذیل ارائه می‌شود.

فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اول: اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم و معنادار بر خلاقیت اعضای هیئت علمی دارد.
- فرضیه دوم: اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم و معنادار بر احساس انرژی اعضای هیئت علمی دارد.
- فرضیه سوم: اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم و معنادار بر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیئت علمی دارد.
- فرضیه چهارم: توانمندسازی روان‌شناختی اثر مستقیم و معنادار بر خلاقیت اعضای هیئت علمی دارد.
- فرضیه پنجم: احساس انرژی اثر مستقیم و معنادار بر خلاقیت اعضای هیئت علمی دارد.
- فرضیه ششم: توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند.
- فرضیه هفتم: احساس انرژی، نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند.



نگاره ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

ب) روش بررسی

از آنجا که هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه علی میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی در قالب مدل مفهومی (نگاره ۱) است، روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده در مدل مفهومی، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری

۵۵۲ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۱

استفاده شد. در مدل تحلیلی تحقیق، اخلاق کار اسلامی متغیر مستقل، توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی (هر دو متغیر) با عنوان متغیر میانجی و خلاقیت متغیر وابسته بودند. جامعه آماری آن را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه تشکیل داده‌اند که از بین آنان تعداد ۱۹۶ نفر با استفاده از جدول مورگان برای شرکت در پژوهش نمونه‌گیری شدند. شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. همچنین، از ۱۹۶ نفر عضو نمونه مورد مطالعه، تعداد ۱۴۰ نفر (معادل ۷۱٫۵ درصد) مرد و ۵۶ نفر (معادل ۲۸٫۵ درصد) هیئت علمی زن بوده‌اند. به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل استفاده شد.

۱. **اخلاق کار اسلامی:** این متغیر با استفاده از مقیاس اخلاق کار اسلامی که توسط علی (۱۹۸۸) ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات قبلی (درویش، ۲۰۰۱) تأیید شده است. پرسشنامه حاوی ۱۷ گویه است که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود.

۲. **توانمندسازی روان‌شناختی:** برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی اسپریتزر^۱ که دارای چهار خرده‌مقیاس معنی و اهمیت، شایستگی، خودتعیینی و تأثیر است، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی مورد استفاده برای این پرسشنامه نیز هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بوده است. شواهد مربوط به روایی و پایایی پرسشنامه در فرم انگلیسی و فارسی آن در حد مطلوب و قابل قبول است. (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹)

۳. **احساس انرژی:** برای سنجش احساس انرژی از پرسشنامه هشت سؤالی اتوآرتو و کارملی^۲ که بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است، استفاده شده است. روایی و پایایی آن نیز از شرایط مطلوبی برخوردار است. (همان)

۴. **پرسشنامه خلاقیت:** برای سنجش خلاقیت از پرسشنامه ۹ سؤالی تاینری، فارمر و گرائن^۳ که بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت جواب داده می‌شود، استفاده شد. (همان)

گفتنی است که به منظور تعیین روایی و اعتبار سازه تمام مقیاسها در پژوهش حاضر از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج، حاکی از معتبر بودن ابزارهای اندازه‌گیری بود (جدول ۱). ضرایب پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای اخلاق کار اسلامی ۰/۸۲، توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۳، احساس انرژی ۰/۹۲ و خلاقیت ۰/۸۸ به دست آمد که حاکی از پایایی ابزارها بود.

بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ... ۵۵۳

جدول ۱: نتیجه تحلیل عاملی تأییدی

متغیر / برآورد	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI
اخلاق کار اسلامی	۲/۵	۰/۰۷۵	۰/۹۴	۰/۹۲
توانمندسازی روان‌شناختی	۲/۴	۰/۰۷	۰/۹۴	۰/۹۲
احساس انرژی	۲/۶	۰/۰۷۱	۰/۹۳	۰/۹۲
خلاقیت	۲/۴	۰/۰۷	۰/۹۲	۰/۹۱

همچنین به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

ج) یافته‌ها

جدول ۲، میانگین و انحراف استاندارد نمرات اعضای هیئت علمی را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
اخلاق کار اسلامی	۵۳	۶/۳
توانمندسازی روان‌شناختی	۲۴/۲	۵/۵
احساس انرژی	۳۱/۵	۶
خلاقیت	۳۱/۳	۵

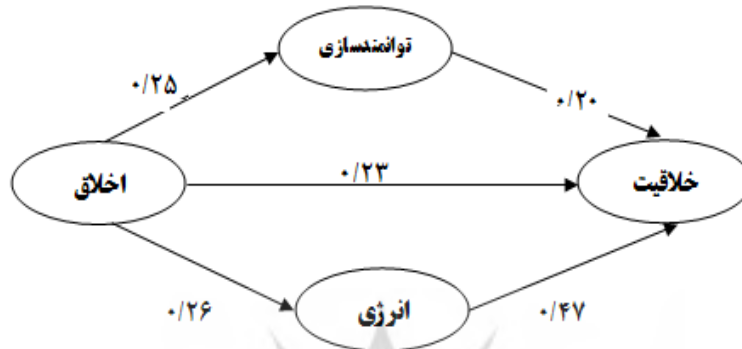
جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
اخلاق کار اسلامی	۱			
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۲۳**	۱		
احساس انرژی	۰/۲۰*	۰/۲۹**	۱	
خلاقیت	۰/۳۰**	۰/۱۴*	۰/۴۸**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادارند. بیشترین ضریب همبستگی معنادار به رابطه بین خلاقیت

و احساس انرژی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات اخلاق کار اسلامی همراه با افزایش در نمرات توانمندسازی روان‌شناختی، احساس انرژی و خلاقیت در بین اعضای هیئت علمی مورد پژوهش بود.



نگاره ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیر گذاری اخلاق کار اسلامی بر خلاقیت با دو متغیر میانجی احتمالی، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از ضرایب همبستگی مربوط به فرضیه‌های پژوهش است. همان طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با $1/9$ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با $0/071$ و کوچک‌تر از $0/08$ است.

با توجه به جدول ۴، اثر همه مسیرهای مستقیم معنادار و مثبت می‌باشند. به عبارتی؛ اثر علی اخلاق کار اسلامی بر توانمندسازی روان‌شناختی $0/25$ ، اخلاق کار اسلامی بر احساس انرژی $0/26$ ، اخلاق کار اسلامی بر خلاقیت $0/23$ ، توانمندسازی روان‌شناختی بر خلاقیت $0/20$ و احساس انرژی بر خلاقیت $0/47$ دیده شد. بیشترین اثر علی مستقیم احساس انرژی بر خلاقیت است. با توجه به جدول ۴ و توضیحات مذکور، فرضیه‌های یک تا پنج پژوهش حاضر تأیید می‌شوند. در مورد فرضیه «توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ایفا می‌کند»، یافته‌ها حاکی از اثر مستقیم، مثبت و معنادار اخلاق کار اسلامی با ضریب $0/25$ بر توانمندسازی روان‌شناختی است. همچنین، توانمندسازی روان‌شناختی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار با ضریب $0/20$ بر خلاقیت اعضای هیئت علمی است. بنابر این، نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت در مدل تأیید

۵۵۵ \diamond بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ...

می‌شود. با تأیید نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی، اخلاق کار اسلامی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت سازمانی با ضریب ۰/۰۵ است.

همچنین در مورد فرضیه آخر (احساس انرژی کار نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ایفا می‌کند)، مشاهده شد اخلاق کار اسلامی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر احساس انرژی با ضریب ۰/۲۶ است. همچنین احساس انرژی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت سازمانی اعضای هیئت علمی با ضریب ۰/۴۷ است. بنابر این، نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی احساس انرژی، اخلاق کار اسلامی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت سازمانی با ضریب ۰/۱۲ است.

جدول ۴. ضرایب تأثیر مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی بر خلاقیت از طریق توانمندسازی روان‌شناختی و احساس انرژی

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
حمایت شد	۲/۲۲	۰/۲۵	اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد.
حمایت شد	۲/۵۴	۰/۲۶	اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم بر احساس انرژی دارد.
حمایت شد	۲/۳	۰/۲۳	اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم بر خلاقیت دارد.
حمایت شد	۲/۲	۰/۲۰	توانمندسازی روان‌شناختی اثر مستقیم بر خلاقیت دارد.
حمایت شد	۴/۱۰	۰/۴۷	احساس انرژی اثر مستقیم بر خلاقیت دارد.
حمایت شد	-	۰/۰۵	توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ایفا می‌کند.
حمایت شد	-	۰/۱۲	احساس انرژی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ایفا می‌کند.

جدول ۵. شاخصهای برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

RMSEA	AGFI	GFI	CFI	X2/df	Df	X2
۰/۰۷۱	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۲	۱/۹	۶۵۹	۱۲۴۳/۸۲

در نگاره ۲ نیز مدل معادلات ساختاری مبین این نتایج است.

(د) بحث و نتیجه‌گیری

شواهد حاصل از این پژوهش، حمایت اولیه‌ای را برای مدل تقویت احساس انرژی، توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت از طریق اخلاق کار اسلامی فراهم ساخت. شواهد حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های پژوهش حاضر بود؛ به ترتیبی که نتایج گزارش شده در جدول ۳ و شکل ۲، حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کار اسلامی با احساس انرژی و توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه مثبت احساس انرژی و توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت بود. همین‌طور الگوسازی معادله ساختاری با آزمون نقش میانجی نیز نشان داد که اخلاق کار اسلامی در قالب یک الگوی یکپارچه از کلیه متغیرهای پژوهش، به طور مستقیم و غیر مستقیم بر خلاقیت اعضای هیئت علمی مؤثر واقع می‌شود؛ یعنی این متغیر، هم به طور مستقیم باعث تقویت خلاقیت در اعضای هیئت علمی می‌شود و هم با تقویت احساس انرژی و توانمندسازی روان‌شناختی به صورت غیر مستقیم منجر به تقویت خلاقیت در اعضای هیئت علمی می‌شود. این یافته‌ها به اشکال مختلف با نظرات و یافته‌های حوزه تأثیر اخلاق بر احساس انرژی، توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت در داخل و خارج از کشور همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد.

بنابر این، نتیجه کلی به این صورت است که میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی افرادی که از اخلاق کار اسلامی بالاتری برخوردارند، میزان خلاقیت بالاتری دارند. همچنین، احساس انرژی و توانمندی روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت اعضای هیئت علمی ایفا می‌کنند. این یافته‌ها با تحقیقات مشابه (۱۳۹۱)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) و مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) همسو است. مقیمی و همکاران (۱۳۸۶) بیان می‌کنند که میان خلاقیت کارکنان و معنویت سازمانی رابطه وجود دارد. مشابه (۱۳۹۱) نیز به طور مستقیم رابطه بین این دو متغیر (اخلاق کار اسلامی و خلاقیت) را نشان می‌دهد. کومار و راندوان‌چی (۲۰۱۰) هم بیان می‌کنند که بین اخلاق کار اسلامی و نوآوری در سازمانها رابطه وجود دارد. این یافته‌ها نتایج پژوهش درویش و فرزانه‌دخت (۱۳۸۹) را نیز تأیید می‌کنند. اما نکته مهم این است که چگونه چنین اتفاقی می‌افتد؟

در واقع؛ اسلام دینی است که کاملاً منطبق با آفرینش انسان بوده و توانایی برآورده کردن کلیه نیازهای وی را دارد. از نظر مقیمی (۱۳۸۶)، دستورالعملی برای تقویت شهود و خلاقیت پیروان و استفاده از این نظم نامریی حاکم بر جهان وجود دارد. در قرآن آمده است: اگر تقوای الهه پیشه کنید، خداوند قدرت تشخیص در شما قرار می‌دهد (انفال: ۲۹)؛ یعنی بیشی در شما قرار می‌دهد که بتوانید چیزهایی را تمیز بدهید که بدون تقوا نمی‌شود تشخیص داد. در آیه دیگری پیرامون اثر پرهیزگاری بر خلاقیت و گشایش گرفتاری‌ها

بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت ... ♦ ۵۵۷

می‌فرماید: هر که تقوای الهی پیشه کند، خداوند در مضیقه‌ها و تنگناها برای او راه خروج از گرفتاری‌ها را قرار می‌دهد- که بدون تقوا از آن مضیقه‌ها نمی‌شود بیرون آمد- و حتی از یک راه غیر عادی برای او روزی قرار می‌دهد(طلاق: ۳-۲) (مقیمی، رهبر و اسلامی، ۱۳۸۶). همچنین خداوند متعال در حدیثی قدسی به صراحت وعده داده به شخصی که راه اطاعت از او پیش بگیرد، قدرت خلاقیت زایدالوصفی عنایت کند. در این روایت آمده: بنده من! از من اطاعت کن تا تو را مانند خود یا مثل خود بگردانم؛ همان طور که من هر کاری اراده کنم انجام می‌شود، تو هم هر کاری اراده کنی انجام شود(مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۰). بنابر این، واضح است که در اسلام نیز خلاقیت به روشهای متفاوتی تشویق می‌شود. دینانی در دشتی (۱۳۸۹) طی پژوهشی ضمن بررسی آیه مبارکه «فتبارک الله أحسن الخالقین» (مؤمن: ۱۴)، این طور استنباط می‌کند که خلقت تنها مختص به خداوند نیست و علاوه بر خداوند، انسان نیز قدرت و توانایی آفرینندگی دارد و با تعمق در آیات ۸۶ سوره حجر و ۸۱ سوره یس عنوان می‌کند که علم و دانش مقدم بر خلاقیت است و برای رسیدن به علم و آگاهی، تفکر و اندیشیدن لازم است(دینانی در دشتی، ۱۳۸۹). در قرآن آیات بسیاری است که انسان را دعوت به تفکر در آیات و نشانه‌ها می‌کند(زمر: ۱۸؛ عنکبوت: ۴۳؛ انعام: ۵۰؛ بقره: ۲۱۹ و ...). این همه تأکید و توجه بر خوب شنیدن، تفکر و اندیشیدن، علاوه بر پی بردن به قدرت خلاقیت و توانایی خداوند، چه دلیل دیگری دارد؟ مشایخ (۱۳۹۱) طی پژوهشی چنین بیان می‌کند: اولاً، خداوند مردم را دعوت می‌کند که به مشاهده عمیق آنچه می‌بینند، بپردازند. ثانیاً، از قدرت دیدن که به افراد بشر داده شده است، به طور مؤثر و کارا استفاده کنند. ثالثاً، از قدرت شنیدن برای کسب دانش و تجارب لازم استفاده کنند و رابعاً، روش خلاقیت در قرآن، به منظور استفاده از هوش افراد بشر در مورد جهان قابل مشاهده و جهان غیر قابل مشاهده تأکید دارد(مشایخ، ۱۳۹۱). باور کلی بر این است که گرایش به اخلاقیات موجب بروز کارهای درست می‌شود. می‌توان نتیجه گرفت که از انجام این کارهای درست، نوعی نشاط، سرخوشی و آرامش فکری برای فرد، همچنین احساس شایستگی، آزادی عمل، معنادار بودن و مؤثر بودن پدید می‌آید که موجب تقویت خلاقیت می‌شود. بدین صورت که افراد را در ارائه راه‌حلهای جدید برای مسائل یاری می‌کند. از جنبه دیگر می‌شود اینگونه بیان کرد که تبعیت از وجود نوعی نظم نامریی در همه کاینات و امور که انسان را در مسیر درست رشد و تکامل قرار می‌دهد، نوعی احساس سرخوشی و نشاط پدید می‌آورد. در این حالت، افراد در اثر احساس انرژی، به دلیل تجربه حالات عاطفی و هیجانی مثبت(نظیر امید، نشاط و سرزندگی) و بسط و گسترش ظرفیتهای شناختی خود، به رفتارهای نوآورانه و خلاقانه متمایل می‌شوند(گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). گفتنی است که برای هماهنگی با نظم نامریی اشیا، نخست نیازمند اعتقاد به این نظم نامریی هستیم.(هوارد،

۲۰۰۲؛ مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۴)

این پژوهش به خوبی رابطه میان اخلاق کار اسلامی را با احساس انرژی، توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت نشان داده است. بنابر این، نتیجه می‌شود که برای تقویت خلاقیت، احساس انرژی و توانمندسازی روان‌شناختی، توجه به اخلاق کار اسلامی ضروری است؛ هر چند هر کدام از این مؤلفه‌ها سهمی در بروز

خلاقیت دارند. در نهایت باید گفت در تفسیر یافته‌های این پژوهش باید به این محدودیت توجه داشت که خلاقیت در این پژوهش به صورت خود گزارش‌دهی سنجش شده است. در این نوع خود گزارشی‌ها، ممکن است افراد دچار سوء گیری سهوی شوند.

پیشنهادها

از آنجا که دانشگاه یک سازمان حرفه‌ای و اعضای هیئت علمی در بالاترین رتبه علمی در سطح آن قرار دارند، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه سعی در ایجاد تجربه حالات عاطفی و هیجانی مثبت (نظیر امید، نشاط و سرزندگی) و بسط و گسترش ظرفیتهای شناختی خود برای اعضای هیئت علمی بنمایند.

همچنین، طبق مطالعات کاتر (۱۹۹۸) و باندورا (۲۰۰۱)، راهکارهای ذیل برای پرورش توانمندی کارکنان ارائه می‌شود: تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی و توسعه مهارت آنان (نقل از سید نقوی و عباس پور؛ ۱۳۸۹). از آنجا که این افراد حرفه‌ای‌های سازمان خود می‌باشند، هر چه بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها مداخله داده شوند، در جهت بروز خلاقیت موفق‌تر خواهند بود. در نهایت اینکه، مبادرت به ایجاد اصول اخلاقی تعهدآفرین برای افراد، و نه صرفاً اطاعت بر اساس مصلحت و در واقع؛ مبین یک نوع خودکنترلی، می‌تواند در جهت بهبود خلاقیت، ایجاد احساس انرژی و توانمندی اعضا مثرتر باشد.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از همکاری کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه که با همکاری صمیمانه، امکان اجرای این پژوهش را فراهم کردند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- ایلی، خدایار و ناصر ناستی زایی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستانهای شهر زاهدان». *طلوع بهداشت (فصلنامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد)*، سال هشتم، ش ۱ و ۲ (۲۶): ۳۹-۲۶.
- اردلان، محمدرضا؛ سیروس قنبری، خلیل زندی و حامد سیف پناهی (۱۳۹۲). «مدل‌یابی روابط توانمندسازی روان‌شناختی، معنویت در کار و امنیت روانی پرستاران». *مدیریت پرستاری*، سال دوم، دوره دوم، ش ۳: ۷۹-۶۹.
- باقری، زهرا و حیدر چوپانی (۱۳۸۹). «موانع و چالش‌های خلاقیت و نوآوری در سازمانها و ارائه راهکارهایی جهت بهبود آن». *سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران*، ۵ و ۶ آبان.
- پاداش، فریبا و محسن گل‌پرور (۱۳۸۹). «رابطه رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال پنجم، ش ۱ و ۲: ۱۱۰-۱۰۳.
- پاداش، فریبا؛ محسن گل‌پرور، حمید آتش‌پور و حمید دوازده امامی (۱۳۸۹). «نقش احساس انرژی در رابطه رهبری تحولی با درگیر شدن کارکنان در خلاقیت کاری». *دانشور (رفتار، تربیت و اجتماع) دانشگاه شاهد*، سال هفدهم، ش ۴۵: ۱۰۰-۹۱.
- جهانی، جعفر و کرامت اسمی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی در مدارس متوسط شهر شیواز». *رهبری و مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱: ۲۹-۹.
- حسینی، افضل‌السادات (۱۳۸۰). «مدیریت خلاقیت و خلاقیت در مدیریت». *رهیافت*، ش ۲۶.
- حضوری، محمدجواد و سیدحمید خداداد حسینی (۱۳۸۴). «طراحی و تبیین مدلی برای نهادینه کردن نوآوری در بخش دولتی ایران». *ماهنامه علمی پژوهشی دانشور*، ش ۱۱.
- درویش، حسن و نسرين فرزانه‌دخت (۱۳۸۹). «رابطه رهبر- پیرو (LMX) در ایجاد انرژی و بروز خلاقیت در محیط کاری». *مدیریت دولتی (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)*، دوره دوم، ش ۵: ۵۴-۳۷.
- دفت، ریچارد (۱۳۷۴). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- دیانی دردشتی، اکرم (۱۳۸۹). «قرآن، خلاقیت و نوآوری». *بینات*، سال هفدهم، ش ۶۶: ۶۰-۴۸. <http://www.maaref.ir/ppdf/pdf۳-۰۲۷۰۸۰۰۶۶۰۴۸۱/p۲۷۰۸>
- دیلمی، احمد و مسعود آذربایجانی (۱۳۹۱). *اخلاق اسلامی*. تهران: نشر معارف، ویرایش دوم، ج ۷۳.
- سیدنقوی میرعلی و حسین عباس‌پور (۱۳۸۹). «تحلیل رابطه احساس توانمندی و خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی)». *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، ش ۱۱: ۱۱۴-۹۱.

۵۶۰ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۱

- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۸۶). *خلافت (رویکردی سیستمی: فرد، گروه، سازمان)*. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- صالحی صدیقیانی، جمشید و نبی‌اله دهقان (۱۳۸۹). «بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با خلافت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره (مورد مطالعه: شرکتهای خدمات فنی و مهندسی تهران)». *مطالعات کمی در مدیریت آزاد/بهر*، ش ۱: ۴۸-۳۰.
- ضیایی، محمدصادق؛ عباس نرگسیان و سعید آبیایگی اصفهانی (۱۳۸۷). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». *مدیریت دولتی*، دوره اول، ش ۱: ۸۶-۶۷.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴). «توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی: دیدگاهها و ابعاد». *مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران.
- قراملکی، فرامرز احد (۱۳۸۲). «تعارضهای اخلاقی در سازمان». *مجله دانشکده علوم انسانی*، ش ۷: ۳۴-۲۱.
- گل‌پرور، محسن و زهرا واثقی (۱۳۹۰). «نقش واسطه‌ای احساس انرژی در پیوند بین استرس با خلافت، رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی». *روشها و مدل‌های روان‌شناختی*، سال اول، ش ۴: ۱۵-۱.
- گل‌پرور، محسن؛ فریبا پاداش و حمید آتش‌پور (۱۳۸۹). «مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلافت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی». *سلامت کار ایران*، دوره هفتم، ش ۳: ۱۱-۴.
- گل‌پرور، محسن؛ زهرا واثقی و زهرا جوادیان (۱۳۹۱). «نقش تعدیل‌کننده مهارتهای کاری در رابطه استرس-احساس انرژی و فرسودگی با رفتار انحرافی، مدنی-سازمانی و خلافت». *سلامت کار ایران*، دوره نهم، ش ۴: ۷۰-۵۸.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق). *بحار الانوار الجامعه لدرر الاخبار الانمه الاطهار (ع)*. بیروت: مؤسسه وفاق سوم.
- محمدخانی، مهرانگیز؛ اسماعیل بلالی و اکرم محمدی (۱۳۹۲). «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)». *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و چهارم، ش ۲ (پیاپی ۵۰): ۱۶۴-۱۴۳.
- مشایخ، پری‌جان (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلافت کارکنان ادارات شهرستان کازرون». *اسلام و مدیریت*، سال اول، ش ۱: ۱۶۲-۱۵۱.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی». *رفاه اجتماعی*، سال ششم، ش ۲۳: ۳۴۱-۳۲۱.
- مقیمی، محمد؛ امیرحسین رهبر و حسن اسلامی (۱۳۸۶). «معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلافت کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوم، ش ۳ و ۴: ۹۸-۸۹.
- مقیمی خراسانی، علی (۱۳۹۴). «رابطه اخلاق کار و خلافت کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دهم، ش ۳: ۹۲-۸۵.
- نادى محمدعلی، نیلوفر مقتدری (۱۳۹۳). *رابطه بین موازین اخلاقی- توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای خصوصی شهر شیراز*، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشکده علوم پزشکی ایران (پیاورد سلامت)*، دوره ۸، شماره ۵، صص ۴۱۴-۳۹۹.

- نصر، سید حسین (۱۳۷۸). «اخلاق کار اسلامی». ترجمه دکتر سید احمد موثقی. کار و جامعه، ش ۳۱: ۲۳-۱۵.
- Abdollahi, B. (2005). "yycoooogaal Emoowrrmttt of Human oooooees: Prrstttt vsss add ii mnnsoos". *Proceedings of the International Conference on Management, Tehran*. [Persian]
- Abili, Kh. & N. Nastezaie (2009). "uuvvyggg tee aaaatoos ppp ttt ween Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing aaaff". *Journal of the Faculty of Health, Yazd*, 8th year, No. 1-2 (26): 26-39. [Persian]
- Ali, A. (1988). "aaanng an Isaancc wokk tt""". *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128, No. 5: 575-83
- Ali, J.A. & A. Al-Kazemi (2007). "Maaagraad Prommsim Kwwatt". *The Journal of Management Development*, Vol. 21, No. 5: 366-375.
- Amabile, T.A.; E.A. Schatzel, G.B. Monetal & S.J. Karmer (2004). "Laarr Baaavoos & wokk Evvooomttt for eee atvty: Prreevdd Laarr uuppott". *The Leadership Quarterly*, Vol. 15, No. 2.
- Ardalan, M.R.; S. Ghanbari, Kh. Zandi & H. Seif Panahi (2013). "Monnnnm tee aaaatioss pppof Psyooooogaal Emoowrrmett, pptttaayyyat oo kk and Psyooooogaal aaffty nssssss s. *Quarterly Journal of Nursing Management*, Second Year, Vol 2, No 3: 69-79. [Persian]
- Atwarter, L. & A. Carmeli (2009). "Memrrr Excaagge, Feenngs of Egggy, add Ivvovvmett in eee atve oo rk". *The leadership quarterly*, Vol. 20: 269-275.
- Bagheri, Z. & H. Choopani (2010). "Obstacles and Challenges of Creativity and Innovation in Organizations and Provide Guidelines for the Improving it". *The Third National Conference Creatology, TRIZ and Engineering and Management Innovation*, 27 and 28 November. [Persian]
- Castiglione, J. (2008). "Fattttt tggg Emll oyee Creativity in the Library Evvooomme""". *Journal of Library Management*, Vol. 29. No 3: 159-172.
- Conger J & Kanungo N (1988). "Tee Emoowrrmttt Pooeess: Ieeegaatggg Toooyy add Paatt""". *Academy of Management Review*. Vol. 13, No. 3 : 471-482
- Daft, R (1995). **Organization Theory and Design of the Structure**. Translated by Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Arabi. Tehran: Trade Studies and Research. [Persian]
- Darwish, H. & N. Farzaneh Dokht (2010). "Laarr-Follower Relationship (LMX) In the Creation of Energy and Outbreak Creation in the oo aaaaaa". *Public Administration* (the Faculty of Tehran University Management), Vol. 2, Issue 5: 37-54. [Persian]
- Darwish, Y. (2001). "Isaancc oo rk Etcce- a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural oo eeext". *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2.

- Dayyani Dardashti, A. (2010). "Qaaan, eee atvvtty add Inooovatoo". *Bayyenat*, Issue 66: 48-60. <http://www.maaref.ir/ppdf/2708/p0270800660481-3.pdf> [Persian]
- Deylami, A. & M. Azarbijani (2012). *Islamic Ethics*. Second Edition, Published 73, Publications Maaref. [Persian]
- Espejo, A. & M. Villena (2006). **Individual and Organizational Determinants of Innovation in Chile: A Multilevel Approach.**
- Gharamaleki, F.A. (2003). "Etaaad oo tttttt t". *Faculty of Humanities*, No. 7: 21-34. [Persian]
- Golparvar, M. & Z. Vaseghi (2011). "Tee Maaatigg oo ee of Feenng Energy in the Relationship between Stress and Creativity, Civil and Deviant Baaavoo". *Psychological Methods and Models*, First Year, Issue IV: 1-15. [Persian]
- Golparvar, M.; Padash & H. AtashpoTor (2010). "Rffff occggg Molll of Feeling of Energy, Empowerment and Employees' Creativity through Etaaad Laarrsppp". *Iran Occupational Health Journal*, Vol. 7, No. 3: 4-11. [Persian]
- Golparvar, M.; Z. Vaseghi & Z. Javadian (2012). "Moaaatggoo ee of Job Skills in Relation to Stress and Feeling of Energy and Burnout with Deviant Baaavoo, Orgaaaaatooal Ctthhhhhp add eee atvvtty". *Iran Occupational Health Journal*, Vol. 9, Issue 4: 58-70. [Persian]
- Hosseyni, A. (2001). "Maaagemttt of eee atvvtty and eee atvvtty nn tee Maaagmm". *Rahyaf*, (26). [Persian]
- Hoaa dd, S. (2002). "A ppttttaaP Prstttt vve on Laaiii gg ttt ee oo rkaaee". *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3): 230-242.
- Hozoori, M.J. & S.H. Khodad Hosseyni (2005). "sss ggnng a Molll for Issstttooaaaiiii gg Inooatooa aaaaaaaP Pbbccctttt or ccittt ff". *Journal of Daneshvar*, Issue 11. [Persian]
- Jahani, J. & K. Esmi (2009). "Ivvgggggtte tee aaaatooss hip between Organizational Structure and Organizational Creativity in the High School of hhaaa". *Journal of Leadership and Educational Administration*, Vol. 3, Issue 1: 9-29. [Persian]
- Kumar, N. & Che Rose, R (2010). "Examinnng tee iink ttt ween Isaancc work ttccc and innovatoo aaaaalll ty". *Journal of Management Development*, Vol. 29 Iss: 1, pp.79 ° 93.
- Kung-Hwa, L. (2005). "Tee aaaatooss ppp ttt ween eee atve Tnnkigg iiiii iy add eee atve Prrrsonayyyof Pee ooooooss". *International Education Journal*, Vol. 6, No 2.
- Majlesi. M.B. (1982). *Beharalanvar Aljameeh Lederer al-akhbar al-aemeh al-athar*, Second edition, Beirut: Wafa Institute. [Persian]
- Mashayekh, P. (2012). "Tee aaaatooss ii p ttt ween Isaancc oo rk Ethsss and Creativity Kazeroon City's Organizational Employees". *Two Professional- Scientific Islam and Management Journal*, Vol. 1, No. 1: 151-162. [Persian]

- Moghimi- Khorasani, E. (2015). **The Relationship between Ethics and eee atvvtty of Emooyees**". *Journal of Ethics in Science and Technology*, Issue 3: 85-92. [Persian]
- Moghimi, M.; A.H. Rahbar & H. Eslami (2007). **"Oggaaaaaatom ppttttaayyyadd trrrr rmaact on Emooyee eee atvvtty"**. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 2, No. 3-4: 89-98. [Persian]
- Mohammadkhani, M.; E. Balali & A. Mohammadi (2013). **"The Impact of Organizational Factors on the Level of Work Ethics among Employees of Govrrnmttt gg ssssss (tee ttt y Kaass ar)"**. *Applied Sociology*, 24th. N. 2 (50): 143-164. [Persian]
- Moidfar, S. (2006). **"oo rk Etssss add tts Ieeeeeeegg Fattoss amogg Employees of Govrrnmttt aaaa ttme"**". *Journal of Social Welfare*, Issue 23: 321-341. [Persian]
- Mumford, M.D. & S.B. Gustafson (2002). **"eee atvvtty yyddoome: Ieeegaatom, llll aatom, add Innovatoo"**. *Psychological Bulletin*, Vol. 103: 27-43.
- Nadi MA, Moghtaderi N (2014). **The relationship between moral principles and psychological empowerment, job satisfaction and organizational citizenship behavior among employees of private hospitals in Shiraz**, Faculty of Medicine, Faculty of Medical Sciences (Payavard health), Vol. 8, No. 5, Pp. 399-414. [Persian]
- Nasr, S.H. (1999). **"Isaanic oo rk Eth"**". Translator Syed Ahmad Movaseghi. *Work and Society*, No. 31: 15-23. [Persian]
- Padash, F. & M. Golparvar (2010). **"uuvvyggg tee aaaatoos pptttt ween Moral Based Leadership with Intrinsic Motivation for Innovation and eee atvvtty of Emooyees"**. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Issue 1-2: 103-110. [Persian]
- Padash, F.; M. Golparvar, H. Atashpoor & H. Davazdeh Emami (2010). **"Tee oo ee of ssss e of rrrrgy nntee aaaatoos pptttt ween Transformational Laahhhhhhh yy Eggagggg tee Emooyees in tee rr aatvvtty of oo kk"**. *Scientific Journal (Behavior, Training, and Community) of Shahed University*, Issue 45: 91-100. [Persian]
- Robbins, S. (2003). **Essentials of Organization Behavior**. 7th ed. Printis Hall. New Jersey.
- Sadeghi Mal-Amiri, M. (2007). **Creative (Systematic Approach: Individual, Group, Organization)**. Tehran: University of Imam Hussein. [Persian]
- Salehi Sedghiani, J. & N. Dehghan (2010). **"Tee aaaatoos pptttt ween Psychological Empowerment and Creativity of Employees Using Multiple Regression Method (Case study: Tehran Engineering and Technical vvvvsss ss maaees)"**. *Journal of Statistical Studies in Free Management of Abhar*, Issue 1: 30-48. [Persian]
- Seyyed Naghavi, M.A. & H. Abbaspoor (2010). **"nn aysss of aaaatoos pptt between Sense of Empowerment and Creativity of Employees and**

Organizational Culture (Case Study: National Oil Products Distribution oo maayy)". *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, 4th year, No. 11: 91-114. [Persian]

- Sørensen, J B & Stuart, T E (1999). "gg ggg Oss ooooooooo eed Oogaaaaatoomal Innovatoo". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 45, No. 1 (Mar., 2000), pp. 81-112
- Wahibur, R. (2010). "Tee Effect of Isaamce oo rk Etssss on oo kk Occcom""". *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No.1: <http://ejbo.jyu.fi/>
- Zeyaei, M.S.; A. Nargesiyani & S. Aybaghi Esfahani (2008). "Tee oo eeof Spiritual Leadership on Empowering Employees of Taaaan vvvrrstty". *Journal of Public Administration*, Vol. 1, Issue. 1: 67-86. [Persian]

