

## نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان

ناهید کرمانی<sup>۱</sup>، معصومه توکلی<sup>۲</sup>، معصومه فردی<sup>۳</sup>، مژگان فریدون‌نژاد<sup>۴</sup>، سید کاظم بنی‌هاشم<sup>۵</sup>

### Role of creativity in organizational learning and social anxiety in teachers

Nahid Kermani<sup>1</sup>, Masoumeh Tavakoli<sup>2</sup>, Masoumeh Fardi<sup>3</sup>, Mozhgan Fereydounnezhad<sup>4</sup>, Seyyed Kazem Banihashem<sup>5</sup>

#### چکیده

**زمینه:** پژوهش‌ها به بررسی نقش خلاقیت و یادگیری سازمانی و عوامل موثر بر اضطراب اجتماعی پرداخته‌اند. اما پیرامون نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان شکاف تحقیقاتی وجود دارد. **هدف:** این پژوهش با هدف مطالعه نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی انجام شده است. **روش:** این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی با رویکرد مدل ساختاری می‌باشد که از روش همبستگی به عنوان روش تحقیق استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان و معلمان سازمان آموزش و پرورش شهرستان مشکین-شهر بود که به تعداد ۲۷۴ نفر به عنوان شرکت کنندگان تحقیق انتخاب شدند که برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه خلاقیت عابدی (۱۳۷۲)، پرسشنامه یادگیری سازمانی توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) و پرسشنامه اضطراب اجتماعی کانور و همکاران (۲۰۰۰) می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که خلاقیت بر یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی تأثیر دارد ( $p < 0/005$ )؛ بدین معنی که خلاقیت ۷۷ درصد از بار عاملی مربوط به یادگیری سازمانی و ۷۳ درصد از بار عاملی مربوط به اضطراب اجتماعی را گزارش می‌کند. **نتیجه‌گیری:** خلاقیت عنصری مهم در تبیین اضطراب اجتماعی و یادگیری سازمانی معلمان تلقی می‌شود و می‌توان از خلاقیت به عنوان عامل پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان نام برد. **واژه کلیدیها:** خلاقیت، یادگیری سازمانی، اضطراب اجتماعی، معلمان

**Background:** Research has examined the role of creativity and organizational learning and the factors affecting social anxiety. But there is a research gap between the role of creativity in organizational learning and the social anxiety of teachers. **Aims:** This study was conducted to study the role of creativity in organizational learning and social anxiety of teachers. **Method:** This research is a kind of applied research with structural model approach that used correlation method as the research method. The statistical population of this study consisted of all teachers of MeshkinShahr County Education Organization in which 274 participants were selected as the research participants and random sampling method was used to select participants. Data collection tools included Abedi Creativity Questionnaire (1993), Pham & Swierczek Organizational Learning Questionnaire (2006) and Connor et al Social Anxiety Questionnaire (2000). Structural equation method and Pearson correlation coefficient were used to analyze the data. **Result:** The results of data analysis showed that creativity had an effect on organizational learning and social anxiety ( $p \leq 0/005$ ); It means that creativity can explain 77 percent factor load of organizational learning and 73 percent factor load of social anxiety of teachers. **Conclusions:** Creativity is an important factor in explaining social anxiety and organizational learning of teachers. So that, creativity can be considered as a predictor factor of teachers' social anxiety and organizational learning. **Key Words:** Creativity, organizational learning, social anxiety, teachers

Corresponding Author: banishem.kazem@yahoo.com

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

<sup>۱</sup> Ph.D Student in Counselling, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Roudehen, Iran

<sup>۲</sup> دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

<sup>۲</sup> Ph.D. in Counselling, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Roudehen, Iran

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران

<sup>۳</sup> Ph.D Student in Marketing Management, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran

<sup>۴</sup> دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

<sup>۴</sup> Ph.D Student in Educational Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran.

<sup>۵</sup> دکتری تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۵</sup> Ph.D. in Educational Technology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

پذیرش نهایی: ۹۸/۰۹/۲۵

دریافت: ۹۸/۰۷/۰۳

## مقدمه

خلاقیت از موضوعات جالب و بحث برانگیز حوزه‌های مختلف علمی می‌باشد که منشاء تغییر و تحولات گسترده‌ای در حوزه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و اقتصادی شده است (بنی هاشم، رضائی، بدلی و دانا، ۱۳۹۳). در طول تاریخ، خلاقیت در رشد و تکامل فرد و تمدن بشری نقش مؤثری داشته است و زیربنای اختراعات و دستاوردهای علمی و هنری بوده است (امامی‌ریزی، حقانی و یوسفی، ۱۳۹۸). در عصر جدید نیز مشکلات و مسائل جدید مستلزم راه‌حل‌های جدید و همچنین نیازمند افرادی است که بتوانند راه‌حل‌ها را خلق کنند. خلاقیت در عصر دیجیتال از ارزش و اهمیت بسیار زیادی برخوردار است (بنی‌هاشم، فرخی تیرانداز، شاهعلیزاده و مشهدی، ۱۳۹۳). ارتباط خلاقیت با بهره‌وری، بهداشت و درمان و همچنین مزایای فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی آن مورد توجه قرار گرفته است (سیمونتون، ۲۰۰۴). انجمن روانشناختی آمریکا (۲۰۰۷؛ گروه مترجمان، ۱۳۹۱) تفکر خلاق را پردازش‌های ذهنی که به اختراع، راه‌حل یا ترکیبی نو در یک حوزه منجر می‌شود، تعریف کرده است. افراد خلاق ویژگی‌هایی دارند که باعث تمایز آنها از افراد عادی می‌شود؛ از قبیل تلاش برای غلبه بر موانع، تحمل ابهام، مسئولیت‌پذیری، خودپنداره مثبت، به تأخیر انداختن قضاوت، تمرکز بر هدف به جای پاداش، فراتر رفتن از مرزهای تفکر متعارف (یانگ، ۲۰۰۹). خلاقیت در حیطه‌های مختلف از جمله آموزش از کلیدواژه‌های مهم می‌باشد. کرفت (۲۰۱۰) بیان می‌کند که خلاقیت در آموزش نسل‌های آینده نقش حیاتی بازی خواهد کرد؛ لذا باید تربیت افراد خلاق را اولویت قرار داد. همچنین، در سازمان‌ها نیز خلاقیت نقش مهمی در توسعه پایدار و بهره‌وری دارد (احمدی، ۱۳۹۵؛ صادقی، محتشمی، میری و صادقی، ۱۳۸۹). در سازمان‌ها یکی از مفاهیمی که به نظر می‌رسد خلاقیت با آن ارتباط تنگاتنگی داشته باشد، یادگیری می‌باشد، به ویژه یادگیری سازمانی که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. یادگیری از مهمترین پارادایم‌ها در سازمان‌ها می‌باشد که موفقیت سازمان‌ها را تضمین می‌کند؛ به عبارت دیگر، سازمان‌هایی موفق هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر یاد می‌گیرند (عمران‌زاده، خوش‌چهره، منوریان و علائی، ۱۳۹۶).

اهمیت یادگیری سازمانی در آن است که کلید موفقیت سازمان‌ها در راستای نیل به عمر طولانی محسوب می‌شود؛ زیرا موفق‌ترین سازمان‌ها، اگر دچار فقر یادگیری شوند، ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی‌توانند از تمامی قابلیت‌های خود استفاده کنند (عمران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶). یادگیری منشأ اصلی مزیت رقابتی است. اساساً، یادگیری برای تغییر است. به عبارت دیگر، در هر سازمانی باید تحول مثبت به عادت تبدیل شود و این تحول مثبت حاصل نمی‌شود مگر از راه یادگیری (اورتنبلاد، ۲۰۰۴). یادگیری سازمانی به ظرفیت یک سازمان در شناسایی نیاز به تغییر و انطباق‌پذیری و اقدام به یک عمل ارادی اشاره می‌کند (لویت و مارچ، ۱۹۸۸). یادگیری سازمانی پیامد تعامل فرآیندهای شناختی و اجتماعی نهفته در ساختار، فرهنگ‌ها و تعامل‌های سازمانی است. یادگیری سازمانی فرآیند تغییر در افراد، دیدگاه‌ها و اعمال مشترک است که تحت تأثیر نهادها و سازمان قرار می‌گیرد و در آنها جایگزین می‌گردد (حقیقی نسب، قدرت آبادی و شفیع، ۱۳۹۸). در ادبیات یادگیری سازمانی به طور دائم به مفهوم یادگیری فردی بر می‌خوریم که مفهومی روانشناختی است. نفوذ مستقیم و غیر مستقیم یادگیری فردی در یادگیری سازمانی، بیانگر این واقعیت است که بسیاری از تئوری‌های یادگیری سازمانی بر پایه مشاهدات یادگیری فردی و قیاس فرد - سازمان استوار است (اعرابی، محمودی کوچک سرایی و رسته‌مقدم، ۱۳۹۱). شاید در همین سطح است که نقش خلاقیت می‌تواند به عنوان یک مفهومی روانشناختی در سطح فردی یادگیری سازمانی برجسته شود.

یکی از مفاهیم دیگری که در تعامل اثربخش افراد سازمان‌ها می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد، اضطراب اجتماعی می‌باشد. اضطراب اجتماعی که از آن تحت عنوان هراس اجتماعی نیز یاد می‌شود، شامل ترس پایدار از ارزیابی منفی توسط دیگران است (طحان و کلانتری، ۱۳۹۸؛ محمودی، گودرزی، تقوی و رحیمی، ۱۳۸۹). این اختلال یکی از انواع اختلالات اضطرابی به شمار می‌رود که مبتلایان به آن از تحقیر شدن و شرمساری در موقعیت‌های اجتماعی خاص مثل گفتگو در جمع به شدت می‌ترسند (هافمن و اوتو، ۲۰۱۷). اختلال اضطراب اجتماعی یک اختلال شایع و ناتوان‌کننده است که می‌تواند علائمی از قبیل سرخ شدن، لرزیدن و عرق کردن داشته باشد

1. American Psychological Association (APA)

شرکت کنندگان تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها شامل پرسشنامه خلاقیت عابدی (۱۳۷۲)، پرسشنامه یادگیری سازمانی توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) و پرسشنامه اضطراب اجتماعی کانور و همکاران (۲۰۰۰) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل LISREL و SPSS شد.

### ابزار

خلاقیت: پرسشنامه خلاقیت عابدی توسط عابدی در سال ۱۳۷۲ تهیه شده است که شامل ۶۰ گویه با طیف لیکرت سه درجه‌ای به ترتیب با نمره ۱، ۲ و ۳ می‌باشد. این آزمون بر پایه نظریه تورنس درباره خلاقیت ساخته شده است که خلاقیت را شامل چهار مؤلفه سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط می‌داند. تورنس هم خلاقیت را ترکیبی از عناصری همچون سیالی (استعداد تولید ایده‌های فراوان)، ابتکار (استعداد تولید ایده‌های بدیع و تازه)، انعطاف‌پذیری (استعداد تولید ایده‌ها با روش‌های گوناگون) و بسط (استعداد توجه به جزئیات) می‌داند. هر چه فرد در این پرسشنامه نمره بالاتری بگیرد یعنی دارای خلاقیت بیشتری است. درستی و قابلیت اعتماد این پرسشنامه توسط عابدی (۱۳۷۲) تأیید شده است. در این پژوهش هم قابلیت اعتماد با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد شد.

یادگیری سازمانی: پرسشنامه یادگیری سازمانی توسط توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) به منظور سنجش یادگیری سازمانی طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه و ۱۲ گویه می‌باشد. این پرسشنامه شامل سه مؤلفه تحصیل دانش (سؤالات ۱ تا ۵)، تسهیم دانش (سؤالات ۶ تا ۹) و بکارگیری دانش (سؤالات ۱۰ تا ۱۲) می‌باشد. این پرسشنامه در قالب طیف لیکرتی پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف ۱، مخالف ۲، نظری ندارم ۳، موافق ۴، کاملاً موافق ۵) تنظیم شده است. حد پایین نمره در این پرسشنامه ۱۲، حد متوسط نمرات ۴۴ و حد بالای نمرات ۶۰ می‌باشد. تفسیر نمرات بدین شرح می‌باشد که اگر نمره محاسبه شده بین ۱۲ تا ۲۸ باشد یعنی میزان یادگیری سازمانی در حد پایین می‌باشد. اگر نمره محاسبه شده بین ۲۹ تا ۴۴ باشد یعنی میزان یادگیری سازمانی در حد متوسط است و اگر نمره بین ۴۵ تا ۶۰ باشد، میزان یادگیری سازمانی در حد بالا می‌باشد. توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) در تحقیق خود درستی محتوای این ابزار را مناسب برآورد کرده‌اند و قابلیت اعتماد آن را به روش آلفای

(بشارت، ۱۳۹۸). اضطراب اجتماعی زمانی روی می‌دهد که فرد در موقعیت‌های اجتماعی از قبیل محیط کاری، جمع‌های خانوادگی و فامیلی، رویدادهای خاص و اجتماعی قرار گیرد (باررا و نورتون، ۲۰۰۹). یکی از حوزه‌هایی که اضطراب اجتماعی می‌تواند نقش مخربی داشته باشد، محیط‌های کاری و سازمان‌ها می‌باشد. پژوهش شیرازی، احمدی و میرزاجانی (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که اضطراب اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش عالی اثر دارد. زیدآبادی (۱۳۹۶) نیز به نقش استرس و اضطراب در بهره‌وری سازمان اشاره می‌کند و بیان می‌کند که استرس نقش مخربی در بهره‌وری سازمان‌ها دارد.

آنچه که در این پژوهش محققان به دنبال آن می‌باشند، بررسی نقش خلاقیت در دو مفهوم مهم سازمانی یعنی یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی می‌باشد. از آنجا که این نقش و رابطه در پژوهش‌های قبلی به طور مستقیم مورد بررسی قرار نگرفته است، در این پژوهش محققان به دنبال پاسخ گویی به این سؤال بودند که آیا خلاقیت بر یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی کارکنان تأثیر دارد؟

### روش

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی با رویکرد مدل ساختاری بود که از روش همبستگی به عنوان روش تحقیق استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان سازمان آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر بود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. روند انتخاب تصادفی معلمان بدین شرح بود که ابتدا با همکاری سازمان آموزش و پرورش مشکین شهر، لیست معلمان در اختیار محققان قرار گرفته شد و محققان با شماره‌گذاری تصادفی معلمان، شرکت کنندگان تحقیق را به صورت تصادفی انتخاب کردند. بعد از انتخاب نمونه‌های تحقیق، محققان با مراجعه حضوری به مدرسه‌ای که معلمان منتخب در آن قرار داشتند، ابزارهای پژوهش را توزیع کردند. با استناد به نظر هویت و کرامر (۲۰۰۴)، ترجمه شریفی و همکاران، (۱۳۸۹) مبنی بر انتخاب ۲۰ نفر برای هر متغیر و با توجه به اینکه پژوهش حاضر دارای سه متغیر اصلی و ۱۰ مؤلفه داشت (مجموعاً ۱۳ متغیر)؛ اگر به ازای هر متغیر ۲۰ نفر را انتخاب کنیم، نمونه انتخابی ۲۶۰ نفر برآورد شد که با در نظر گرفتن احتمال افت نمونه‌ها، ۳۰۰ نفر نمونه در نظر گرفته شد. در نهایت بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص و معیوب، تعداد ۲۷۴ نفر به عنوان

طبق نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین متغیرها در جدول ۱، می‌توان گفت که خلاقیت با یادگیری سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی دارد که در خرده مقیاس‌ها نیز این رابطه مثبت و معنی‌دار حاکم است. بین خلاقیت و اضطراب اجتماعی نیز نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار معکوس وجود دارد. البته در میان خرده مقیاس‌های این دو متغیر بین خرده مقیاس‌های سیالی و بسط ارتباط معنادار مشاهده نشد. بنابراین، با توجه به اینکه نتایج ضریب همبستگی حاکی از ارتباط معنادار بین متغیرها می‌باشد. در بخش بعدی به ترسیم مدل ساختاری سؤالات تحقیق به منظور مشخص نمودن مقدار اثر می‌پردازیم.

قبل از انجام مدل معادلات ساختاری، دو پیش‌فرض بررسی همخطی چندگانه و بررسی نرمال بودن توزیع نمرات مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج این دو پیش‌فرض، حاکی از مورد تأیید بودن پیش‌فرض‌های انجام مدل معادلات ساختاری بود. برای بررسی هم خطی چندگانه بین متغیرها از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس استفاده شد. مقدار تحمل کمتر از ۰/۱ یا VIF بیشتر از ۱۰ نشان دهنده وجود هم‌خطی چندگانه است. نتایج بدست آمده برای خلاقیت، یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی به ترتیب ۰/۴۸، ۰/۵۹ و ۰/۶۳ بدست آمد که نتایج انحرافی از مفروضه چندگانگی خطی را نشان نمی‌دهد. جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات نیز از آزمون کالموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج بدست آمده برای خلاقیت، یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۷ و ۰/۶۳ بدست آمد. سطح معناداری آماره محاسبه شده برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و فرض نرمال بودن توزیع نمرات پذیرفته شده است.

همانطور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، نتایج بدست آمده حاکی از آن است که تمامی روابط بین سازه‌های تحقیق برقرار است. نتایج تحلیل داده‌ها برای تأثیر خلاقیت بر یادگیری سازمانی در شکل ۲ معادل ۷۷ درصد مقدار بار عاملی گزارش شده است و مقدار t بدست آمده ۱۰/۶۷ است (شکل ۲) که با توجه به معنی‌دار بودن و مثبت بودن این ضرایب می‌توان گفت که با احتمال ۹۹ درصد متغیر خلاقیت بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. نتایج بزارش مدل نیز در جدول ۲ گزارش شده است.

کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز قابلیت اعتماد این ابزار ۰/۸۴ گزارش شد.

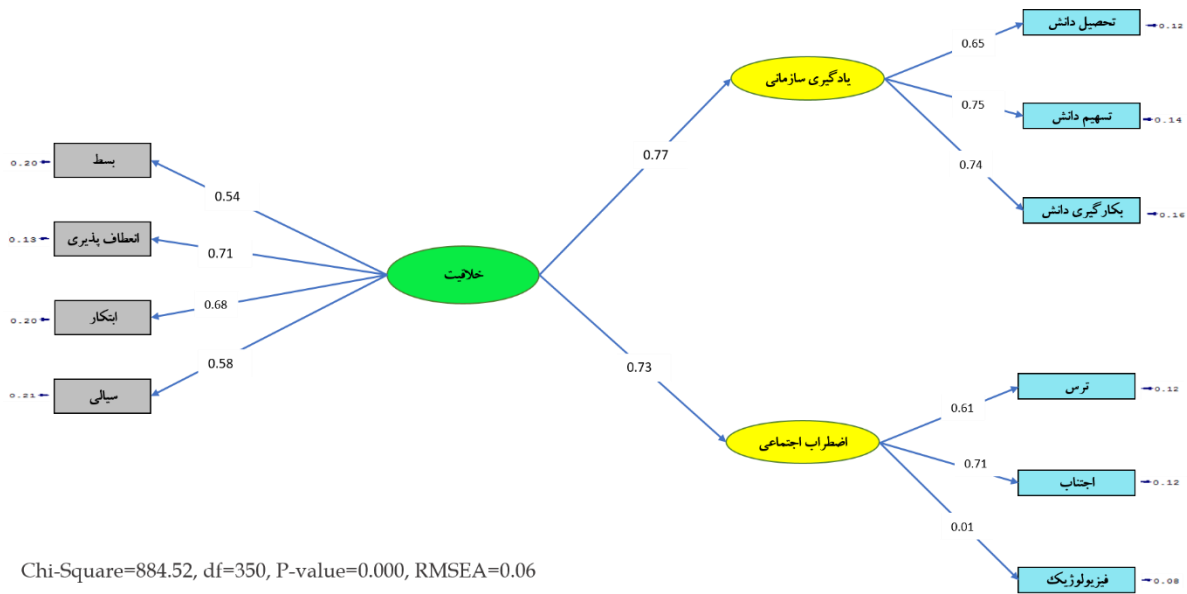
اضطراب اجتماعی: پرسشنامه اضطراب اجتماعی در سال ۲۰۰۰ توسط کانور و همکاران (۲۰۰۰) به منظور ارزیابی اضطراب اجتماعی طراحی شد. پرسشنامه مذکور سه حیطه بالینی اضطراب اجتماعی یعنی ترس، اجتناب و علایم فیزیولوژیکی این اختلال را می‌سنجد. از مزیت‌های این پرسشنامه کوتاه بودن و سادگی نمره‌گذاری آن است. یکی از موارد استفاده این پرسشنامه آزمودن پاسخ به درمان در مبتلایان به اختلال اضطراب اجتماعی است. پرسشنامه هراس اجتماعی کانور یک مقیاس خودسنجی شامل ۱۷ ماده است. نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای می‌باشد که نمرات ۰ تا ۵ به ترتیب برای گزینه‌های اصلاً، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد تعلق می‌گیرد (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸). این پرسشنامه از درستی و قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. قابلیت اعتماد آن با روش باز آزمایی در گروه‌هایی با تشخیص اختلال اضطراب اجتماعی برابر با ۰/۷۸ تا ۰/۸۹ بوده و ضریب همسانی درونی آن (آلفای کرونباخ) در یک گروه بهنجار ۰/۹۴ گزارش شده است. درستی سازه در مقایسه نتایج این آزمون در دو گروه از آزمودنی‌های با تشخیص اختلال اضطراب اجتماعی و آزمودنی‌های گروه افراد بهنجار بدون تشخیص روان‌پزشکی بررسی شد که تفاوت معناداری با هم نشان دادند که این خود حاکی از اعتبار بالای آن است (سلاجقه و بخشانی، ۱۳۹۳). قابلیت اعتماد این ابزار در این پژوهش ۰/۷۹ گزارش شد.

### یافته‌ها

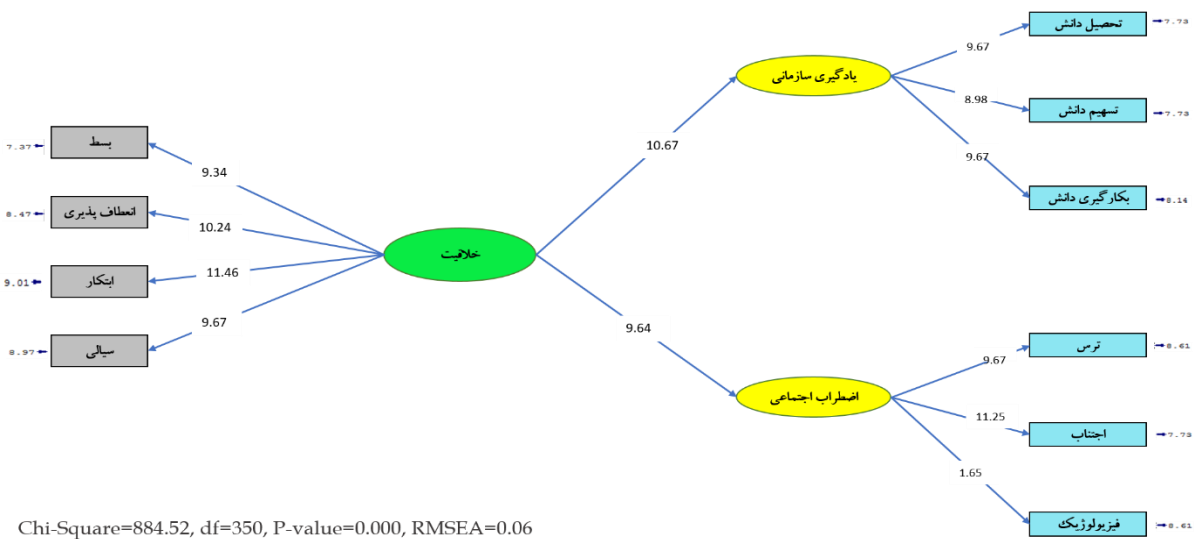
برای پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش، ابتدا ماتریس همبستگی ترسیم شد تا در صورت وجود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها، به تعیین ضریب تأثیر آنها پردازیم. اطلاعات مربوط به همبستگی بین خلاقیت و ابعاد آن با یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش					
متغیر	خلاقیت	سیالی	ابتکار	انعطاف‌پذیری	بسط
یادگیری سازمانی	۰/۵۱۴**	۰/۲۲۱**	۰/۲۵۴**	۰/۴۳۲**	۰/۳۶۸**
اضطراب اجتماعی	-۰/۲۱۸*	۰/۰۱۲	-۰/۲۱۹*	-۰/۲۳۴*	۰/۰۱۳

\*\* P<0/01, \* P<0/05



شکل ۱. مقدار بارهای عاملی مربوط به متغیرهای سؤال پژوهش



شکل ۲. مقدار تی برای بررسی معنی داری ضرایب

جدول ۲. نتایج برازش مدل			
شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$k^2/df > 3$	۱/۲۸	برازش مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۵	برازش مناسب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش مناسب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مناسب
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مناسب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب
NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب

همچنین، نسبت خی دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش، می‌توان گفت مقدار خی دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است.

برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده

جدول ۳. نتایج برازش مدل			
شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$k^2/df > 3$	۱/۲۷	برازش مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۴	برازش مناسب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مناسب
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷	برازش مناسب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مناسب
NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش مناسب

بررسی خلاقیت می‌پردازیم در می‌یابیم که افراد خلاق توانایی بهتری در حل مسئله دارند (ریتر - پالمون و ایلینس، ۲۰۰۴). از سوی دیگر هم تحقیقات نشان می‌دهد که افرادی که توانایی حل مسئله بهتری دارند در یادگیری بهتر عمل می‌کنند (اسولر، ۱۹۸۸). ویژگی دیگر افراد خلاق در انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط موضوع می‌باشد (تورنس، ۱۹۷۲). بدین معنی که افراد خلاق توانایی ارائه راه‌حل‌های گوناگون، تازه و بدیع به همراه جزئیات دارند و به نظر می‌رسد این ویژگی به آنها کمک می‌کند تا در یادگیری موضوع جدید بهتر عملکرد داشته باشند. همچنین افراد خلاق دارای ویژگی خودپنداره مثبت هستند (بنی‌هاشم و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق نیک‌دل، کدیور، فرزاد، عرب‌زاده و کاووسیان (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که خودپنداره تحصیلی می‌تواند در ارتقاء یادگیری مؤثر باشد. همچنین پژوهش‌های شاهعلیزاده، دهقانی و دهقانزاده (۱۳۹۳) و بنی‌هاشم و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که خلاقیت بر یادگیری تأثیر دارد. بنابراین، یافته‌های این پژوهش هم همسو با مبانی نظری این دو مفهوم و هم همسو با پژوهش‌های قبلی می‌باشد. هرچند شاید در تعمیم یافته‌ها باید با احتیاط پیش رفت چرا که زمینه پژوهش حاضر بیشتر محیط اداری سازمان آموزش و پرورش بود، در حالی که در پژوهش‌های قبلی بیشتر محیط مدرسه و دانشگاه زمینه مطالعه بوده است و از این منظر تفاوت‌هایی دارند. در رابطه با سؤال دوم پژوهش نیز نقش خلاقیت در کاهش اضطراب اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش نشان داده شد. اضطراب اجتماعی به معنای ترس از قرار

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خلی دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خلی دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی انجام شد که نتایج نشان داد خلاقیت بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و بر اضطراب اجتماعی تأثیر منفی دارد. یعنی خلاقیت منجر به بهبود یادگیری سازمانی و کاهش اضطراب اجتماعی می‌شود. در تبیین یافته‌های پژوهش مربوط به سؤال اول می‌توان گفت که هم مفهوم یادگیری و هم مفهوم خلاقیت به عنوان مفاهیم روانشناختی شناخته می‌شوند که در سطح فردی مورد مطالعه قرار می‌گیرند. بنابراین از منظر مفهوم‌شناسی و سطح بررسی هر دو در گستره روانشناسی و سطح فردی قابل بررسی هستند. زمانی که به

پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر پایه سوم ابتدایی. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۶۱ (۱۶)، ۶۴-۷۴.

انجمن روانشناسی آمریکا (۲۰۰۷). فرهنگ توصیف انجمن روانشناسی آمریکا. ترجمه گروه مترجمان، ۱۳۹۱. تهران: انتشارات ارس.

بشارت، محمدعلی (۱۳۹۸). سنجش اثربخشی پارادوکس درمانی بر اختلال اضطراب اجتماعی: مطالعه موردی. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی، ۱۸ (۷۶)، ۳۸۳-۳۹۶.

بنی هاشم، سید کاظم؛ فرخی تیرانداز، سوسن؛ شاهعلیزاده، محمد و مشهدی، مولود (۱۳۹۳). بررسی تأثیر استفاده از یادگیری الکترونیکی بر خلاقیت دانشجویان. *Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*، ۵ (۴)، ۵۳-۶۲.

بنی هاشم، سید کاظم؛ رضائی، عیسی؛ بدلی، مهدی و دانا، علی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر استفاده از یادگیری تلفیقی بر خلاقیت دانشجویان. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۴ (۱)، ۱۱۳-۱۲۸.

حقیقی نسب، منیژه؛ قدرت آبادی، لایلا و شفیع، شکوفه (۱۳۹۸). تأثیر تعهد مدیران ارشد، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری. فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۲ (۴۰)، ۳۷۴-۳۵۷.

رامشک، سارا؛ ابراهیمی نژاد، غلامرضا و ابراهیمی نژاد، مهدی (۱۳۹۵). رابطه خودپنداره با اضطراب در بین دانشجویان شهر کرمان. مجله بهداشت و توسعه، ۵ (۳)، ۲۱۵-۲۰۶.

رحمانیان، زاهده؛ میرزاییان، بهرام و حسن زاده، رمضان (۱۳۹۱). رابطه اضطراب اجتماعی با خودپنداره در دانش آموزان دختر پایه پنجم شهرستان جهرم. مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ۱۹ (۵)، ۵۰۲-۵۰۷.

زیدآبادی، عباس (۱۳۹۶). نقش استرس در بهره‌وری یکی سازمان. دوازدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره‌وری، انجمن مهندسی بهره‌وری صنعت برق ایران، تهران.

سلاجقه، صادق و بخشانی، نورمحمد (۱۳۹۳). اثربخشی ترکیب مواجهه درمانی گروهی و آموزش مهارت‌های مقابله با استرس بر میزان اضطراب اجتماعی دانشجویان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵ (۲)، ۹۶-۱۰۴.

شاهعلیزاده، محمد؛ دهقانی، سجاد و دهقانزاده، حجت (۱۳۹۳). پرورش خلاقیت و افزایش میزان یادگیری با بهره‌گیری از الگوی پرورش خلاقیت ویلیامز در درس علوم اجتماعی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴ (۲)، ۱۳۴-۱۱۱.

گرفتن در محیط‌های اجتماعی می‌باشد که ناشی از نگرانی فرد از ارزیابی منفی دیگران نسبت به خودش می‌باشد (آستین و آستین، ۲۰۰۸). بنابراین، قرار گرفتن در محیط‌های اجتماعی به عنوان یک چالش و مسئله برای فرد می‌باشد. با توجه به اینکه یکی از ابعاد خلاقیت ارائه راه‌حل نو و جدید برای مسئله و موضوع می‌باشد؛ به نظر می‌رسد که فرد خلاق از قابلیت بیشتری در ارائه راه‌حل برای چنین چالش‌هایی برخوردار است. همچنین، همان‌گونه که ذکر شد، افراد خلاق دارای خودپنداره مثبت هستند که این ویژگی در تعارض با افراد مبتلا به اضطراب اجتماعی می‌باشد. چرا که نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که خودپنداره با اضطراب رابطه معکوس دارد (رامشک، ابراهیمی نژاد و ابراهیمی نژاد، ۱۳۹۵؛ رحمانیان، میرزاییان و حسن زاده، ۱۳۹۱؛ باتزر و کوپر، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، خودپنداره مثبت به فرد کمک می‌کند تا نگرش مثبتی نسبت به خود داشته باشد و انتظار می‌رود که در چنین حالتی نسبت به ارزیابی‌های منفی دیگران ترس بی‌موردی نداشته باشد.

در جمع‌بندی مطالب مذکور می‌توان چنین گفت که خلاقیت یک ویژگی بسیار مهم در موفقیت فرد می‌باشد. این ویژگی روانشناختی به فرد کمک می‌کند تا بهره‌وری خود را افزایش دهد و در مواجهه با شرایط گوناگون تصمیمات بهینه‌تری بگیرد. به سازمان‌ها به ویژه سازمان آموزش و پرورش که مسئولیت مستقیم تربیت نیروی انسانی جامعه را برعهده دارد پیشنهاد می‌شود خلاقیت را به عنوان کلیدواژه مهم برای عصر جدید تلقی نموده و راهکارهای لازم برای ارتقای خلاقیت در بین کارکنان خود را اتخاذ نماید. با انجام چنین کاری می‌توان انتظار داشت یادگیری سازمانی به عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها بهبود و ارتقاء یابد؛ از سوی دیگر هم اضطراب اجتماعی که به عنوان عامل مخرب و غیرسازنده در سازمان‌ها می‌باشد نیز احتمالاً کاهش یابد.

### منابع

احمدی، عباداله (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷ (۳)، ۲۲۲-۲۰۹.

اعرابی، سیدمحمد؛ محمودی کوچک‌سرای، علی‌اصغر و رسته مقدم، آرش (۱۳۹۱). مقیاس پیشنهادی اندازه‌گیری قابلیت یادگیری سازمانی. فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۴ (۳)، ۱۱۷-۸۴.

امامی ریزی، کبری؛ حقانی، فریبا و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر به کارگیری بازی‌های آموزشی در درس هندسه بر خلاقیت و

- Hofmann, S. G., & Otto, M. W. (2017). *Cognitive behavioral therapy for social anxiety disorder: Evidence-based and disorder specific treatment techniques*. Routledge.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual review of sociology*, 14(1), 319-338.
- Örtenblad, A. (2004). The learning organization: towards an integrated model. *The learning organization*, 11(2), 129-144.
- Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 55-77.
- Shirazi, S. M. H., Ahmadi, H., & Mirzajani, H. (2013). Social Phobia and Its Relation with Job Performance of High Education Staffs. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(9), 195-200.
- Simonton, D. K. (2004). *Creativity in science: Chance, logic, genius, and zeitgeist*. Cambridge: University Press.
- Stein, M. B., & Stein, D. J. (2008). Social anxiety disorder. *The lancet*, 371(9618), 1115-1125.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive science*, 12(2), 257-285.
- Thuy Pham, N., & Swierczek, F. W. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2), 186-201.
- Torrance, E. P. (1972). Predictive validity of the Torrance tests of creative thinking. *The Journal of creative behavior*, 6(4), 236-262.
- Young, L. P. (2009). Imagine creating rubrics that develop creativity. *English Journal*, 99(2), 74-80.
- صادقی، زینب؛ محتشمی، رضا؛ میری، امیر؛ صادقی، سبحان (۱۳۸۹). خلاقیت در آموزش عالی: گامی اساسی در جهت توسعه پایدار. *راهبردهای آموزش*، ۳(۱)، ۲۸-۲۳.
- طحان، محمد و کلانتری، معصومه (۱۳۹۸). تعیین اثربخشی آموزش جرأت ورزی بر اضطراب اجتماعی دانش آموزان نابینا. *نشریه روش روانشناسی*، ۳(۳۵)، ۱۳۲-۱۲۵.
- عابدی، جمال (۱۳۷۲). خلاقیت و شیوه‌های نو در اندازه‌گیری آن. *مجله پژوهش‌های روانشناختی*، ۲(۳)، ۵۴-۴۶.
- عمران زاده، اسماعیل؛ خوش چهره، محمد؛ منوریان، عباس و علانی، حسین (۱۳۹۶). تبیین الگوی یادگیری سازانی در کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی کشور. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵(۳)، ۹۵-۱۱۲.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۸). *آزمون‌های روانشناختی - ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*. تهران: انتشارات بعثت.
- محمودی، محمد؛ گودرزی، محمدعلی؛ تقوی، سیدمحمد رضا و رحیمی، چنگیز (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی درمان کوتاه مدت متمرکز بر فراشناخت بر علائم اختلال هراس اجتماعی، بررسی تک آزمودنی. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۲(۳)، ۶۴۱-۶۳۰.
- نیک دل، فریبرز؛ کدیور، پروین؛ فرزاد، ولی اله؛ عرب زاده، مهدی و کاووسیان، جواد (۱۳۹۱). رابطه خودپنداره تحصیلی، هیجان‌های تحصیلی مثبت و منفی با یادگیری خودگردان. *مجله روانشناسی کاربردی*، ۶(۱)، ۱۱۹-۱۰۳.
- هویت، دنیس و کرامر، دانکن (۲۰۰۴). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق در روانشناسی و مشاوره*، ترجمه شریفی، حسن پاشا؛ نجفی‌زاده، جعفر؛ قدسی، احقر؛ میرهاشمی، مالک؛ دوکانه‌ای فرد، فریده؛ شریفی، نسترن (۱۳۸۹). تهران: سخن.
- Barrera, T. L., & Norton, P. J. (2009). Quality of life impairment in generalized anxiety disorder, social phobia, and panic disorder. *Journal of anxiety disorders*, 23(8), 1086-1090.
- Butzer, B., & Kuiper, N. A. (2006). Relationships between the frequency of social comparisons and self-concept clarity, intolerance of uncertainty, anxiety, and depression. *Personality and individual differences*, 41(1), 167-176.
- Connor, K. M., Davidson, J. R., Churchill, L. E., Sherwood, A., Weisler, R. H., & Foa, E. (2000). Psychometric properties of the Social Phobia Inventory (SPIN): New self-rating scale. *The British Journal of Psychiatry*, 176(4), 379-386.
- Craft, A. (2010). *Creativity and Education Futures: Learning in a Digital Age*. Trentham Books Ltd. Westview House 734 London Road, Oakhill, Stoke-on-Trent, Staffordshire, ST4 5NP, UK.