

بررسی تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز

زهرا سرچحانی^۱، جعفر جهانی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه آماری تمامی مدیران دبیرستانهای دولتی (۱۹۵ نفر) بودند که در سال ۱۳۸۸ در شهر شیراز در مدارس متوسطه مشغول فعالیت بودند. نمونه شامل ۱۳۰ نفر از افراد جامعه بود که به روش تصادفی خوشه‌ای سهمیه‌ای از جامعه انتخاب شد. حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران برآورد گردید. ابزارهای به کارگرفته شده در این پژوهش، پرسشنامه خلاقیت رندسیپ و پرسشنامه عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت بود. قبل از اجرا روایی و پایایی ابزارهای پژوهش بررسی و اعتبار ابزارها محرز شد. به منظور بررسی سوالات پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس مؤثر بوده و پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌دار خلاقیت مدیران می‌باشند. ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، سبک تفکر و دانش، از جمله عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت هستند. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل نشان می‌دهد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز از خلاقیت نسبتاً پایینی برخوردار هستند.

کلیدواژه‌ها: عوامل فردی، خلاقیت، مدیران مدارس

۱ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی ، رئیس دبیرستان شبانه روزی معراج آباده طشک.(نویسنده مسئول).

Z_sarchahani@yahoo.com

۲ - استادیار دانشگاه شیراز

مقدمه

امروزه به دلیل تغییرات روز افزون و پرشتاب جوامع بشری و نقش کلیدی تعلیم و تربیت در تربیت نسل خلاق به منظور توان روبه‌رو شدن با این تغییرات، اهمیت و ضرورت خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن در تعلیم و تربیت بیش از هر زمان دیگری آشکار شده است. خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهم‌ترین رسالت سازمان‌های آموزشی است، در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثرگذار است؛ زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد، بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت‌های مدیریتی از خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت در آموزشگاه فراهم می‌آید. (Samkhanian,2002)

در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهم‌ترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش می‌دانند، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت‌های آموزش و پرورش است به گونه‌ی عمده در مدرسه صورت می‌گیرد. (Niknami, M. et al. 2009. to cite of Longman, 1985). به همین دلیل ارزیابی عامل‌های مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران آموزشگاهی کشور اصلی جدایی ناپذیر در مدیریت هر نظام پویا است. (Niknami, M. et al. 2009. to cite of Khanifar, 2004) به دلیل مزایایی که خلاقیت در سطوح فردی و اجتماعی دارد نیازمند تحقیقات وسیعی به منظور شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و بالا بردن مهارت‌های خلاق هستیم تا به این وسیله امکان تقویت خلاقیت در محیط‌هایی چون مدارس و دیگر سازمان‌های نیازمند خلاقیت فراهم گردد (Runco, 2007). تحقیقات پیشین عموماً تأکید داشتند خلاقیت به افراد خاصی تعلق داشته و نمی‌توان بر خصوصیتی که افراد خلاق را از بقیه متمایز می‌کند، تأثیری گذاشت. اما با گذشت زمان پژوهشگران پی بردند ویژگی‌هایی که باعث بروز خلاقیت می‌شود در همه‌ی افراد به چشم می‌خورد (Grabner, 2007)، تحقیقات ذاتی بودن این ویژگی‌ها را تایید نکرده

است، پس می‌توان با شناخت، پرورش و تقویت آنها زمینه‌ی بروز خلاقیت را فراهم کرد. از جمله عوامل مؤثر بر خلاقیت عوامل فردی است که از ویژگی‌های فرد نشأت می‌گیرد، از مهم‌ترین عوامل فردی که تأثیر آنها بر خلاقیت بررسی و تایید شده است ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، توانایی تفکر واگرا، دانش مرتبط با شغل، مهارت‌ها و انگیزش می‌باشد. (Woodman & Sawyer & Griffin, 1993, 2001, Grabner, 2007 Conelly).

ویژگی‌های شخصیتی شامل تصور قوی از خلاق بودن خود (Grabner, 2007)، پشتکار و استقامت (Satton, 2001)، ابهام‌پذیری (Barbara & Camea, 2003)، استقلال (Conelly, 2001) و اعتماد به نفس (Satton, 2001) است.

رنکو (Runco, 2007)، عنوان می‌کند خلاقیت ایجاد ارتباط بین ایده‌های نو و دانش جدید است آنچه امروزه به عنوان دانش نامیده می‌شود تجارب، مهارت‌ها و اطلاعات است؛ اما در آینده فرایندهای خلاق دانش نامیده می‌شوند و خلاقیت افراد به وسیله چگونگی استفاده از دانش اندازه‌گیری می‌شود.

محققان عوامل شناختی متعددی را نام برده‌اند که با خلاقیت مرتبط هستند؛ ابتکار، سیالی بیان، سیالی تداعی، سلاست در گفتار و کردار، توانایی عملی کردن اندیشه‌های نو و توانایی همکاری با دیگران از جمله این عوامل می‌باشند (Woodman & Sawyer & Griffin, 1993, Grabner, 2007).

کنلی (Conelly, 2001) عقیده دارد انگیزش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت افراد را شکل می‌دهد؛ می‌توان بر بسیاری از این خصوصیت‌ها تأثیر گذاشت و با پرورش آنها خلاقیت افراد را ارتقاء بخشید.

گرچه پژوهش‌های زیادی در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر خلاقیت انجام گرفته است اما تأثیر این عوامل بر خلاقیت مدیران مدارس مورد بی توجهی قرار گرفته است، لذا با توجه به نقش حساس آموزش و پرورش در جامعه به عنوان اساسی‌ترین عامل پیشرفت و توسعه، و دوره متوسطه به دلیل شرایط خاص دوره نوجوانی و جوانی، شکل‌گیری شخصیت، استقلال‌طلبی، گروه‌گرایی و تربیت شغلی، در این پژوهش عوامل فردی مؤثر

بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه مورد بررسی قرار گرفته است. هدف از انجام پژوهش پاسخ به این سؤال بود که آیا عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی، سبک تفکر، سبک شناختی و دانش) بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز تأثیر دارند؟ و آیا این عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌دار خلاقیت مدیران هستند؟

سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سبک شناختی مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین سبک تفکر مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین دانش مدیریتی مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۵- کدامیک از عوامل فردی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌دار خلاقیت مدیران هستند؟

پیشینه‌ی پژوهش

تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل‌دهنده‌ی آن بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد، ولی انگیزه‌ی اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید، گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل)، در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح)، مترادف می‌دانست (Shahraray, M. Madani Pour, R. 1996).

سیکزنتمی‌هالی (Csicszentmihalyi, 1997) در مطالعه‌ی جامعی از دانشمندان، هنرمندان، نویسندگان، مدرسین، سیاستمداران، مهندسين، و رهبران دریافت که اولین و مهم‌ترین خصوصیت افراد خلاق خبرگی در یک حوزه از دانش است. استندلر (1998)، در مطالعاتش دریافت افراد خلاق علاقه شدیدی به کاری که انجام می‌دهند دارند و این علاقه برای درآمد یا پاداش بیرونی نیست. چنین علاقه‌ای به کار برای خلاقیت مهم و ضروری است. آمابیل (Amabile, 1998) پژوهشی در مورد عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت انجام داد و نتیجه گرفت هوش، دانش، هوشمندی، پشتکار و استقامت بر خلاقیت مؤثر است. کرتن (Kirton, 1999) با انجام پژوهشی نتیجه گرفت سبک شناختی بر خلاقیت مؤثر است. ساتون (Satton, 2001) با انجام پژوهشی

دریافت که استقامت و پشتکار بر خلاقیت افراد مؤثر است. آگاهی (Agahi, 2002) رابطه‌ی سبک شناختی، استقلال - وابستگی میدانی و خلاقیت در دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر اصفهان را بررسی نموده است، بررسی نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین نمرات سبک شناختی، استقلال - وابستگی میدانی و میزان خلاقیت دانش‌آموزان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست آمده از ضریب همبستگی چند متغیری (رگرسیون) حاکی از این بود که بین نمرات سبک شناختی، استقلال - وابستگی میدانی در دانش‌آموزان، و خرده مقیاس‌های بسط و ابتکار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و بررسی نتایج تحلیل کواریانس حاکی از این بود که بین میانگین نمرات دانش‌آموزان دختر و پسر در پرسشنامه سبک شناختی و همچنین آزمون خلاقیت تفاوت معناداری وجود دارد. شالی و گیلسون (Salley, 2004) و Gilson & در پژوهشی دریافتند ریسک‌پذیری از عواملی است که خلاقیت را افزایش می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهد افراد معمولاً تمایل به اجتناب از ریسک داشته و بیشتر پیامدهای مطمئن و معین را ترجیح می‌دهند، بنابراین جهت انگیزش کارکنان به سوی خلاقیت، اطمینان یافتن از اینکه افراد احساس کنند جهت ریسک‌پذیری و شکستن روش‌های معمول و امن انجام کارها تشویق می‌شوند، امری کلیدی است. باباعلی (Baba Ali, 2005) سبک‌های تفکر و رابطه‌ی آن با خلاقیت را در بین دانشجویان رشته‌های علوم انسانی و هنر دانشگاه‌های تهران بررسی نمود و نتیجه گرفت بین سبک تفکر و خلاقیت رابطه‌ی معناداری وجود دارد. خسروانی (khosravani, 2005) به بررسی رابطه‌ی خلاقیت با پنج عامل شخصیت و سلامت روان پرداخته است، در مجموع یافته‌های پژوهش نشان داد از بین پنج عامل شخصیت، خلاقیت با ابعاد برون‌گرایی، همسازی و گشودگی به تجربه، رابطه معنادار مثبت دارد و همچنین معنادار بودن رابطه‌ی خلاقیت با سلامت روان نیز مورد تأیید قرار گرفت، به این معنا افرادی که از سطح خلاقیت بالاتری برخوردار بودند اضطراب، افسردگی و استرس کمتری ادراک و در ضمن ارزش بیشتری برای خود قائل بودند. صمدانی (Samdani, 2006) رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت مدیران در

ناحیه یک آموزش و پرورش شهر کرمان را بررسی نموده و نتیجه گرفته که بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد که این تحقیق با تحقیقات پیشین هم‌سویی ندارد. صادقی مال‌امیری (Sadeghi Mal Amiri, 2005) با بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان مؤسسات پژوهشی کشور دریافت عوامل فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، دانش و سبک شناختی بر خلاقیت پژوهشگران مؤثر هستند. نوکار (Nokar, 2008) در پژوهشی به «بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان نهاد ریاست جمهوری» پرداخته است، پس از تجزیه و تحلیل آماری نتایج مشخص گردید میزان یا سطح خلاقیت کارکنان نهاد ریاست جمهوری از حد متوسط بالاتر است، سه متغیر تقسیم کار، توسعه‌ی نظام آموزشی و تفکر مشارکتی دارای بیشترین قدرت تبیین میزان خلاقیت کارکنان بودند.

روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود، در پژوهش حاضر خلاقیت به عنوان متغیر ملاک (وابسته) و عوامل فردی به عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) مورد بررسی قرار گرفت.

عوامل فردی نشأت گرفته از خود فرد است و شامل عواملی چون توانمندی (دانش و مهارت)، ویژگی‌های شخصیتی (تصور قوی از خلاق بودن خود، پشتکار و استقامت، ابهام‌پذیری، استقلال، نیاز به موفقیت و اعتماد به نفس)، سبک تفکر و سبک شناختی است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری تمامی مدیران دبیرستان‌های دولتی که در سال تحصیلی ۱۳۸۸ در نواحی چهارگانه شهر شیراز در مدارس متوسطه مشغول فعالیت بوده و تعداد آنها ۱۹۵ نفر بود. نمونه شامل ۱۳۰ نفر از افراد جامعه بود که به روش تصادفی خوشه‌ای سهمیه‌ای از جامعه‌ی آماری انتخاب شد، حجم نمونه به وسیله‌ی فرمول کوکران برآورد شد.

جدول ۱: جامعه و نمونه آماری مدیران

درصد نمونه در نواحی	کل نمونه	مدیران زن		مدیران مرد		نواحی چهارگانه
		نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	
۳۲/۳	۴۲	۲۳	۳۴	۱۹	۲۸	ناحیه ۱
۲۴/۶	۳۲	۱۷	۲۶	۱۵	۲۳	ناحیه ۲
۱۷/۷	۲۳	۱۳	۱۹	۱۰	۱۶	ناحیه ۳
۲۵/۴	۳۳	۲۰	۳۰	۱۳	۱۹	ناحیه ۴
۱۰۰	۱۳۰	۷۳	۱۰۹	۵۷	۸۶	جمع کل

ابزار پژوهش

در این پژوهش دو نوع پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است:

۱- پرسشنامه خلاقیت رندسیپ در سال ۱۹۷۹ توسط رندسیپ تدوین گردیده است و امروزه نیز به عنوان یکی از معتبرترین ابزارهای اندازه‌گیری خلاقیت در مدیریت از آن استفاده می‌شود (Moghimi, 2002)، این پرسشنامه دارای ۵۰ گویه می‌باشد که به صورت ۵ گزینه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده‌اند و در تحقیقات مختلف خلاقیت در مدیریت از آن استفاده شده و روایی آن بارها به وسیله‌ی محققان (به شیوه همبستگی نمره‌ی تک تک سوالات با نمره کل پرسش نامه) تایید شده است، امروزه نیز به عنوان ابزاری مورد اطمینان از آن استفاده می‌شود، پندی (Pandey, 2009)، قهرمان تبریزی (Ghahreman Tabrizi, 2005) و نوکار (Nokar, 2008) در پژوهش خویش از آن استفاده نموده و روایی آن را مورد تایید قرار داده‌اند. در این پژوهش نیز پرسشنامه بین ۱۰۰ نفر از افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری، سپس روایی آن به شیوه همبستگی نمره‌ی تک تک سوالات با نمره‌ی کل پرسشنامه سنجیده شد، همبستگی سوالات با نمره خلاقیت بین ۰/۷۰۴ و ۰/۸۴۵ به دست آمد. پایایی این ابزار در پژوهش‌های مختلف بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ گزارش شده است، قهرمان تبریزی (Ghahreman Tabrizi, 2005) آلفای ۰/۷۲ و سیادت و همکاران (Siadat et., al, 2007) آلفای ۰/۹۲ را گزارش کرده‌اند. در این پژوهش به منظور بررسی پایایی ابزار ابتدا پرسشنامه بر روی ۱۰۰ نفر از افراد

نمونه موردآزمون قرارگرفت و سپس با ضریب آلفای کرونباخ پایایی آن برآورد شد آلفای مشاهده شده ۰/۷۸ می‌باشد.

۲- پرسشنامه‌ای که عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت را می‌سنجد. این ابزار به دلیل در دسترس نبودن پرسشنامه استاندارد در این زمینه، با توجه به شاخص سنجش متغیرها که از پیشینه‌ی تحقیق استخراج شده، نوع گویه‌ها و تعدادگویه‌های آن توسط محقق در طی چند مرحله ساخته و تنظیم شد. به این ترتیب که پس از استخراج شاخص‌ها از پیشینه‌ی تحقیق، و تنظیم گویه‌ها، گویه‌های تکراری حذف و گویه‌های دارای هم‌پوشانی ترکیب شده است. پرسشنامه‌ی عوامل فردی شامل ۳۰ گویه و شامل چهار بخش فرعی است که جهت بررسی روایی، در اختیارخبرگان حوزه مدیریت قرار گرفت و بعد از تأیید آنان پرسشنامه بین ۱۰۰ نفر از افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری، سپس روایی آن به‌وسیله‌ی همبستگی بین نمره‌ی کل با تک تک عوامل سنجیده و نتایج زیر به‌دست آمد.

جدول ۲- روایی پرسش نامه عوامل فردی

عوامل فردی	عوامل فردی	ویژگی‌های شخصی	سبک تفکر	سبک شناختی	دانش مدیریتی
همبستگی پیرسون	۱	۰/۹۴۰	۰/۷۸۱	۰/۷۵۱	۰/۷۱۲

$p \leq 0/01$

جهت بررسی پایایی، ابتدا پرسشنامه بر روی ۱۰۰ نفر از افراد نمونه مورد آزمون قرارگرفت، سپس با ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه برآورد و ضریب ۰/۸۱ به‌دست آمد.

یافته‌های پژوهش

سوال ۱: آیا بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و خلاقیت آنها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۳- ضریب همبستگی بین عوامل فردی و خلاقیت

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (دو دامنه)
ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت	۰/۳۳۸	۰/۰۰۱
سبک شناختی و خلاقیت	۰/۳۰۶	۰/۰۰۱
سبک تفکر و خلاقیت	۰/۴۰۷	۰/۰۰۱
دانش مدیریتی و خلاقیت	۰/۲۰۱	۰/۰۱۱

برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، با عنایت به جدول ۳ با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از جدول (۰/۰۰۱)، فرض صفر در سطح $\frac{\alpha}{2} = ۰/۰۱$ رد می‌شود. بنابراین بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۳۳۸ است.

سوال ۲: آیا بین سبک شناختی مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، با عنایت به جدول ۳ با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از جدول (۰/۰۰۱)، فرض صفر در سطح $\frac{\alpha}{2} = ۰/۰۱$ رد می‌شود. بنابراین بین سبک شناختی و خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد، این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۳۰۶ است.

سوال ۳: آیا بین سبک تفکر مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از جدول (۰/۱۰۰)، فرض صفر در سطح $\frac{\alpha}{2} = 0/01$ رد می‌شود. بنابراین بین سبک تفکر و خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۴۰۷ است.

سوال ۴: آیا بین دانش مدیریتی مدیران و خلاقیت آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از جدول (۰/۰۱۱)، فرض صفر در سطح $\frac{\alpha}{2} = 0/05$ رد می‌شود. بنابراین بین دانش مدیریتی و خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد، این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۲۰۱ است.

سوال ۵: کدامیک از عوامل فردی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار خلاقیت مدیران می‌باشند؟ تحلیل رگرسیون به روش enter متغیرهای پیش‌بین: (ثابت)، دانش مدیریتی، سبک تفکر، سبک شناختی و ویژگی‌های شخصیتی
متغیرملاک: خلاقیت

جدول ۴- مدل خلاصه شده

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب خطای تبیین	خطای استاندارد برآورد شده
۱	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	تنظیم شده	۰/۲۲۷
				۱۳/۰۱۳۴۳

ضریب همبستگی چندگانه معادل ۰/۵. و ضریب تبیین ($R^2 = 0/25$) نشان می‌دهد که ۲۵ درصد از تغییرات (واریانس) خلاقیت به وسیله عوامل فردی قابل پیش‌بینی است.

جدول-۵- تحلیل واریانس رگرسیون سوال ۵

شاخص	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷۰۷۴/۹	۴	۱۷۶۸/۷	۱۰/۴۴۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۱۱۶۸/۷	۱۲۵	۱۶۹/۳		
مجموع	۲۸۲۴۳/۶	۱۲۹			

میزان آماره F برابر ۱۰/۴۴۴ و میزان سطح معناداری برابر ۰/۰۰۱ است. چون میزان سطح معناداری کوچکتر از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ است لذا رابطه معنی دار بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک خلاقیت با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود.

جهت تایید بیشتر به بررسی ضرایب مدل رگرسیونی پرداخته می شود، در اینجا می توان به جهت رابطه نیز اشاره کرد.

جدول-۶- جدول ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضرایب B	
					خطای استاندارد	ضریب بتا
۱	ثابت a	۸۲/۳۱۹	۵/۶۹۳	۱۴/۴۶	۰/۰۰۱	
	ویژگی های شخصیتی	۰/۳۳۴	۰/۱۲۷	۰/۲۳۹	۲/۶۲۶	۰/۰۰۱
	سبک تفکر	۲/۳۶۹	۰/۹۱۴	۰/۲۳۷	۲/۵۹۲	۰/۰۱۱
	سبک شناختی	۱/۱۴۳	۰/۴۵۹	۰/۲۱۸	۲/۴۹	۰/۰۱۴
	دانش مدیریتی	۰/۹۵	۰/۴۷۸	۰/۱۹۷	۱/۹۹	۰/۰۴۹

جدول بالا رابطه بین متغیر ملاک خلاقیت با متغیرهای دانش مدیریتی، سبک تفکر، سبک شناختی و ویژگی های شخصیتی را نشان می دهد. میزان سطح معنی داری ویژگی های شخصیتی، از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ کوچکتر است، بنابراین با احتمال ۹۹ درصد ویژگی های شخصیتی پیش بینی کننده معنی دار خلاقیت مدیران

هستند. میزان سطح معنی‌داری سبک تفکر، سبک شناختی و دانش مدیریتی از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کوچک‌تر هستند، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ویژگی‌های شخصیتی، سبک تفکر، سبک شناختی و دانش مدیریتی پیش‌بینی کننده معنی‌دار خلایقیت مدیران می‌باشند.

رابطه رگرسیون به صورت زیر به دست می‌آید:

$$+ \text{سبک تفکر} \times ۲/۳۶۹ + \text{ویژگی‌های شخصیتی} \times ۰/۳۳۴ + ۸۲/۳۱۹ = \text{خلایقیت} \\ (\text{دانش مدیریتی} \times ۰/۹۵ + \text{سبک شناختی} \times ۱/۱۴۳)$$

مثبت بودن ضرایب B در همه متغیرهای مستقل (ویژگی‌های شخصیتی، سبک تفکر، سبک شناختی و دانش مدیریتی) نشان می‌دهد که رابطه‌ی آنها با خلایقیت مستقیم است و به ازای یک واحد افزایش ویژگی‌های شخصیتی، ۰/۳۳۴ به خلایقیت افزوده می‌شود. به همین ترتیب افزایش یک واحد سبک تفکر، ۲/۳۶۹ افزایش یک واحد سبک شناختی، ۱/۱۴۳ و افزایش یک واحد دانش مدیریتی ۰/۹۵ واحد به خلایقیت افزوده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر خلایقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز بود. در این پژوهش رابطه‌ی همبستگی بین متغیرهای خلایقیت و عوامل فردی و سازمانی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون برآورد گردید و توان متغیرهای فردی و سازمانی در پیش‌بینی خلایقیت با آزمون رگرسیون چندگانه انجام پذیرفته است.

یافته‌ها نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و خلایقیت آنها رابطه‌ی معناداری وجود دارد، ویژگی‌هایی چون تصور قوی از خلاق بودن خود، استقلال، اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، پشتکار و استقامت با خلایقیت رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند، افراد خلاق تصویری قوی از خلاق بودن خود دارند، علاوه بر آن عمیقاً به توانایی‌ها و مهارت‌های خود و آنچه انجام می‌دهند اعتماد دارند، از دنباله‌روی جمع می‌پرهیزند و ذاتاً ریسک‌پذیر می‌باشند، اقدامات خلاق بعضی اوقات با شکست

مواجه می‌شوند، اما افراد خلاق می‌توانند بدون توجه به خطرات، شکست را پذیرا شوند و با تلاش فراوان به اهداف دسترس‌یابند (Satton, 2001). نتایج این تحقیق با پژوهش خسروانی (KHosravani, 2005)، صادقی مال‌امیری (Sadeghi Mal Amiri, 2005)، مکینون (Mackinnon, 1970)، آمابیل (Amabil, 1988) نلسون و کوئیک (Nelson & Quick, 1994) و ایساکسن و لایر (Isaksen & Lauer, 2001)، هم سو و با نتیجه پژوهش صمدانی (Samdani, 2006) غیر هم‌سو است.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که بین سبک شناختی و خلاقیت مدیران رابطه معنی‌داری به چشم می‌خورد و این رابطه مستقیم است، به عبارت واضح‌تر تفاوت‌های فردی در شیوه‌ی درک، تفکر، حل مسائل، یادگیری و مرتبط شدن افراد با یکدیگر و نحوه‌ی طبقه‌بندی و تفسیر اطلاعات توسط افراد (Witkin & Cox, 1977) بر خلاقیت آنها مؤثر است. از نظر کرتن (kirton, 1999) همه‌ی افراد خلاق بوده و خلاقیت خود را به شیوه‌ی خاص خود نشان می‌دهند، بعضی خلاقیت خود را به شیوه‌ی نوآورانه و بعضی دیگر به شیوه‌ی انطباقی ارایه می‌کنند، خلاقیت نوآورانه وضع موجود را به طور کامل تغییر می‌دهد، خلاقیت انطباقی وضع موجود را حفظ کرده و آن را بهبود می‌بخشد، این تفاوت‌ها برای سازمان‌ها در زمینه انتخاب مدیران بسیار مفید می‌باشند. نتایج این پژوهش با پژوهش آگاهی (Agahi, 2002)، صادقی مال‌امیری (Sadeghi Mal Amiri, 2005)، آمابیل (Amabile, 1988)، ساویروگریفین (Woodman & Sawyer & Griffin, 1993)، کرتن (kirton, 1999)، هم سو است.

در پاسخ به سوال سوم پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از جدول همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین سبک تفکر و خلاقیت مدیران رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد، تفکر جریانی است که طی آن معلومات به نحوی مناسب کنار هم قرار می‌گیرند تا بتوان به یک نتیجه‌ی جدید رسید و سبک تفکر روشی است که برای

16- Mackinnon

17- Nelson & Quick

18- Isaksen & Lauer

19- Witkin & Cox

ترکیب کردن معلومات به‌کار می‌رود، افرادی که به منظور حل مسائل به دنبال راه‌حل‌های متعدد هستند به شیوه‌ی واگرا می‌اندیشند و به راه‌حل‌های معمولی اکتفا نمی‌کنند، خلاق‌تر هستند، افراد واگرا در مواجهه با یک مسئله می‌کوشند تا راه‌حل‌های تازه و ناآشنا ارایه دهند و تمایل دارند مسائل را از زوایای گوناگون مورد بررسی قرار دهند، یادگیرندگان واگرا بیشتر تکالیف باز- پاسخ که حل آنها نیازمند خلاقیت و آفرینندگی باشد را ترجیح می‌دهند، افراد واگرا در خلق آرا و اندیشه‌ها توانایی بالایی دارند و از قوه تخیل بالایی برخوردارند (Norouzy, 2007). سبک تفکر خلاق از ویژگی‌های لازم مدیران جهت تصمیم‌گیری در تمامی شرایط به ویژه شرایط اضطراری می‌باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش باباعلی (Baba Ali, 2005)، نوکار (Nokar, 2008) و آمابیل (Amabil, 1996) هم‌سو است.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین مدیرانی که مدرک تحصیلی آنان مدیریت آموزشی است و بیش از ۵ سال نیز در زمینه‌ی مدیریت سابقه دارند و مدیرانی که فاقد این شرایط هستند از نظر خلاقیت تفاوت معنی‌دار وجود دارد، یکی از مهم‌ترین خصوصیت افراد خلاق تخصص در یک حوزه از دانش است، با استعدادترین افراد نیز برای پدید آوردن آثار خلاق، باید دانستی‌هایی را در عرصه‌ی مربوط فرا گیرند، دانش عمیق و وسیع برای شکوفایی خلاقیت لازم است، زیرا خلاقیت به مقدار زیادی از تنوع داشته‌ها یا ترکیب دو دانسته به وجود می‌آید و بهترین ایده‌ها در یک ذهن آماده و مجهز جریان می‌یابند، به منظور توانمند شدن به دو نوع دانش مرتبط با زمینه هوشمندی (نه هر دانشی) نیاز داریم که هر دو اکتسابی و قابل یادگیری می‌باشند، یکی «دانش بنیادی» و دیگری «دانش تجربی»، قبل از هر چیز به دانش بنیادین نیاز است، این نوع دانش رسیدن به برتری را تضمین نمی‌کند ولی بدون آن نیز نمی‌توان به برتری رسید، علاوه بر دانش بنیادی به دانش تجربی نیز نیاز داریم این نوع دانش با تمرین و ممارست حاصل می‌شود (Buckingham, M & Clifton, 2001).

نتایج این پژوهش با پژوهش آمابیل (Amabil, 1988)، باربارا و کیمیا (Barbara & kamea, 2003) و صادقی مال امیری (Sadeghi Mal Amiri, 2005)، هم سو است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد در جامعه‌ی آماری مورد نظر عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی، دانش، سبک تفکر، سبک شناختی) پیش‌بینی‌کننده‌ی معنی‌دار خلاقیت مدیران بوده و از بین این عوامل اهمیت ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر در پیش‌بینی خلاقیت مدیران مدارس سهم بیشتری داشته و سبک شناختی و دانش از قدرت پیش‌بینی کمتری برخوردار بودند، با توجه به ضریب تبیین، ۲۵ درصد از تغییرات خلاقیت به وسیله‌ی عوامل فردی قابل توضیح است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات در راستای اهداف تحقیق نشان می‌دهد عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس مؤثر بوده ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی و سبک تفکر و دانش با خلاقیت رابطه معنی‌داری دارند. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحلیل رگرسیون چند گانه نشان می‌دهد عوامل فردی به احتمال ۹۹ درصد پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز می‌باشند، از آنجا که با تقویت عوامل فوق، خلاقیت تقویت و با ضعف عوامل فوق، خلاقیت افراد کاهش می‌یابد، پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران مدارس از نتایج پژوهش، جهت انتخاب مدیرانی خلاق و نوآور استفاده شود.

References

- Agahi, B.(2002). Relationship between cognitive style independence - field dependence and creativity in middle school students in Isfahan, , M.A. Unpublished Thesis, Isfahan University.
- Amabile, T.M., (1988). A model of creativity and Innovation in organization. In: Staw, B. M. And cumming, L. L., Editor, (1988). Research in organizational Behavior vol. 10,JAI Press, Greenwich, CT, pp. 123-167.
- Amabile, T.M.(1998). How to Kill Creativity. Harvard, Business Review Sept-Oct: 77-87.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. New York: west view Press: 67.
- Baba Ali, F.(۲۰۰۵). Comparison of styles and its relationship with creative thinking among students of humanities and art Tehran universities, Al-Zahra (SA). Psychology and Education Sciences. M.A Unpublished. Thesis, Al-Zahra University.
- Barbara, k. and kamea, G. (2003). “Mea Suring Creativity in research and practice”. Arizona state University.
- Buckingham, M & Clifton, D. O. (2001). Now, Discover Your Strengths. The Free Press.
- Connelly C.E (2001), promoting Creativity in software development, London,
- Ontario Queen’s School of Business, Queen’s University.
- Csikszentmihalya, M., (1997). Creativity: Flow and psychology of discovery and invention.,Harper Collins, New York.
- Csikszentmihalya, M., (1999). Implications of a system perspective for the study of Creativity. In: strenberg, R. J., Editor, (1999). Handbook of -Creativity, Cambridge University Press, Cambridge, UK, pp. 493-502.

- Ghahreman, Tabrizi, K. (2005) The relationship between organizational culture and leadership style with innovative physical education faculty members at universities. Teacher Training University in Tehran. Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Ph.D Unpublished. Thesis Tehran University.
- Grabner, I.(2007), Managing Organizational Creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees. Wirtschafts universität Wien,Nordbergstrasse 15, A-1090 Wien, Austria16th EDAMBA Summer Academy ,Soreze, France, July 2007.
- Isaksen, s. and lauer , K. (2001). Convergent validity of the situational out look Questionnaire: discriminating levels of perceived support for Creativity”. North American , Journal of Psychology. Vol. 3, No. 1: 31.
- khosravani ,S .(2005). the relationship between creativity and the five factors of personality and mental health, M.A Unpublished. Thesis Tehran University.
- kirton, m.g .(1999) . manual: kirton adaptation – innovation inventory,3rd ed.Hatfield,uk: occupational research centre.
- Mackinnon, W. D. (1970). The personality correlates of creativity: Astudy of American architects. In P.E. Vernon (Ed), creativity: selected reading (pp.289-311). New York: penguin Books.
- Moghimi, M. (2002) .Approach Manager Research Organization, Tehran, Nashre terme.
- Nelson, D. L. and Quick, J. G. (1994)."organizational behaveour:Fundayions, realities,and challenges".New York:west Publishing company:305-307.
- Niknami, M. pour Zahir, A. T. Delavar. A. Ghaffari Majlj. M.(2009). Design and evaluation of causal models of educational administrators' innovation and Creativity in Tehran. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Adminastration,

Marvdasht Islamic Azad University, vol. 2/ no. 5/ fall 2009, pages 1-28

Nokar, A.R. (2008), individual and organizational factors affecting creativity presidential institution employees, M.A. Unpublished Thesis, Tehran University.

Norouzy, Sadaf. (2007), cognitive styles. Journal Science Education Compass, no. 184:84

Pandey ,S. (2009), Organizational Factors for Exploration and Exploitation, J. Technol. Manag. Innov. 2009, Vol 4, Issue 1.

Runco,M. A. (2007),Creativity,Research,Development,and practice. Chapter 1,Cognitive and creativity,pages 1-38,

Runco M. A. (2007), Creativity,Research,Development,and practice. Chapter 10, Enhance ment and Fulfillment creativity,pages 319-373

Sadeghi Mal Amiri. M. (2005). Design & Specify a model for provide Context for creativity in the investigative institutions, PH.D Unpublished Thesis, Tehran University.

Sadeghi Mal Amiri. M. (2007). Creativity a systemic approach, Imam

Hossein University antsharat , Tehran

Samdani, M. (2006). Investigating the relationship between personality characteristics of creativity in an area education managers Kerman, Kerman University. Faculty of Literature and Humanities . M.A. Unpublished Thesis Kerman University

Sam Khani, M. R. (2002); creativity and innovation in organization and management education, nashre art Spand Tehran

Satton, R. I. (2001)".The weird rules of creativity".Harvard business review:89-103.

- Shalley. C. & Gilson. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder Creativity. Dupree college of Management, Georgia Institute of technology: 8-9
- Shahraray. M. Madani Pour, R.(1996) Creative and Innovative Organization Knowledge. Management Magazine, No. 33, 34, Summer 1996
- Siadat.S.A. et al, (2007), The exact nature of the relationship between job creation of employees supervisors.in the guardians of Isfahan Steel Plant. Journal of Administrative Sciences, Isfahan University of Economy. Nineteenth year No. 2 of 2007;53-68
- Standler, R. (1998). Creativity in science and engineering, ,Creativity,intelligence,and personality.annua review of psychology,32:439-476.
- Witkin ,H.A.& Cox .(1977).Field-dependent& field independent cognitive styles &their educational implications. ReviewOf educational Research, 1-64.
- Woodman, R. W., sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of Organizational Creativity. Academy of Management Review, 18, 293-321.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۲/۱۱