

مدیریت برآموزش سازمانها سال پنجم، شماره ۱ بهار و تابستان ۹۵ شماره صفحه ۹۱-۶۱

هنجاریابی مقیاس ارزیابی «خلاقیت مدیریتی» مدیران مدارس

*ناصر شیربگی، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

امجد کاظمی، دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

سیدمهدی حسینی، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر هدفی دوگانه دارد؛ نخست، بومی‌سازی پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران، از دیدگاه دبیران دبیرستان‌ها و دوم، ارائه نیم‌رخ از وضعیت خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس متوسطه سنندج با استفاده از آن. جهت‌گیری معرفت‌شناسی این تحقیق اثبات‌گرایانه با رویکرد کمی و روش تحقیق ارزشیابی بوده است. از جامعه آماری تحقیق که شامل ۱۲۵۶ نفر دبیران دبیرستان‌های سنندج بودند، با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۹۶ تن به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی روایی پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس می‌تواند به‌عنوان یک ابزار روا و پایا در پژوهش‌های محققان آموزشی میان مدیران مدارس ایرانی به کار رود. همچنین، در مجموع، دبیران میزان خلاقیت مدیریتی مدیران دبیرستان‌های محل کار خود را در سطح بالا ارزیابی کرده بودند. جنسیت دبیران تأثیری در ارزیابی میزان خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس نداشت.

کلیدواژگان: خلاقیت مدیریتی، نوآوری، مدیران مدارس

* نویسنده مسئول: Nshirbagi@uok.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۴/۷/۹ پذیرش مقاله: ۹۴/۱۰/۳

دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است [۷]. شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پرقاب‌ت امروزه آن است که بتوانند اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله کارکنان خلاق و نوآور امکان‌پذیر است [۱]. در نظام آموزشی خلاقیت برای مدیران مدارس مؤلفه‌ای ضروری است زیرا با داشتن آن پیروان به توانایی رهبران‌شان باور کامل خواهند داشت [۴۱]. از آنجا که تدریس و یادگیری محور تمامی فعالیت‌های آموزش است و عمدتاً در مدرسه صورت می‌گیرد لذا مدیر مدرسه مهم‌ترین عامل تغییر و نوآوری است. به همین دلیل، ارزیابی عوامل مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران، اصل جدایی‌ناپذیر در مدیریت هر نظام پویاست [۱۹]. به دلیل مزایایی که خلاقیت در سطوح فردی و اجتماعی دارد، شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و بالا بردن مهارت‌های خلاق ضروری است تا به این وسیله امکان تقویت خلاقیت در محیط‌هایی چون مدارس فراهم گردد [۳۱].

امروزه مدیریت به‌عنوان حرفه معرفی می‌شود و دارای هدف، روش و فن خاصی است؛ به طوری که اعمال آن، مستلزم آمادگی‌های قبلی مدیر است. پس از آن، تکمیل مستمر معلومات فردی مدیر، برای منطبق کردن آنچه برای هدایت سازمان آموخته است، با محیطی که در سایه پیشرفت‌های انسانی و فناوری پیوسته در حال تغییر است، آن را بهبود می‌بخشد. در این مورد، توجه به خلاقیت مدیران از اهمیت خاصی برخوردار است. خلاقیت مدیریتی^۱ مدیران مدارس باید طوری شکل گیرد و به اجرا درآید که هم مدیران خود باور به ارزشمندی آن داشته باشند و هم معلمان که نقش بسیار اساسی در موفقیت اجرای آن دارند، لازم است آن را باور و با مدیر همکاری کنند.

1. Managerial creativity

خلاقیت همواره مفهومی اسرارآمیز، گسترده و پیچیده بوده است. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه‌ی انسان دانست. صرف‌نظر از این باور قدیمی که خلاقیت را ناشی از نیروی اسطوره‌ای و ماورایی می‌پنداشت، در قلمرو علم روان‌شناسی و رفتارشناسی جدید نیز به دلیل ابهام و پیچیدگی ماهیت خلاقیت، میان روان‌شناسان و پژوهشگران ذهن و روان در تعریف و تبیین آن اختلاف‌نظرهای زیادی وجود داد. خلاصه‌ای از نظریات ارائه‌شده در این زمینه در جدول یک خلاصه‌شده است:

جدول ۱: دیدگاه‌های مختلف درباره خلاقیت

نظریه‌های عمده	دیدگاه	توضیحات
نظریه‌های باستانی	الهام خدایی	افلاطون، آفرینش‌گری را موهبتی الهی می‌داند که از الهام ناشی می‌شود نه از تربیت.
	دیوانگی	خودجوشی و غیرعقلانی بودن ظاهر آفرینش‌گری را نتیجه جنون می‌داند.
	نبوغ شهودی	در اواخر دوره رنسانس در مورد نیروهای مردانی خلاق مانند داوینچی بکار می‌رفت.
نظریه‌های روان‌شناختی	نیروی کیهانی	نیروی خلاق نهفته در تمامی موجودات نیز تلقی شده است [۲۱]
	روانکاوی	خلاقیت از تعارض‌های موجود در ذهن ناخودآگاه فرد برمی‌خیزد [۲۵]
	شناخت‌گرایی	خلاقیت مبتنی بر کل‌گرایی است که پدیده‌ها را بر پایه ویژگی‌های کلی آن تبیین می‌کند [۲۸]
	روان‌شناسی اجتماعی	به نقش هم‌زمان فرایند خلاق، افراد خلاق، و محیط خلاق توجه می‌شود [۴۰]
	انسان‌گرایی	خلاقیت، نه تنها دستاوردها، بلکه فرایندها و نگرش‌ها را در برمی‌گیرند [۲۸]
نظریه‌های علمی جدید	سرمایه‌گذاری	سرمایه‌گذاری در خلاقیت به منابع شناختی، شخصیتی، انگیزشی و محیطی بستگی دارد [۴۰]
	تکاملی	از عملی‌ترین نظریه‌های خلاقیت هستند و در شناخت ریشه‌های خلاقیت کمک می‌کنند [۱۱]
	روان‌سنجی	بر اندازه‌گیری خلاقیت تمرکز دارند و از انواع خلاقیت آگاهی و شناخت ارائه می‌کنند [۱۲]

مدیریت بر آموزش سازمانها

اقتصادی	افرادی که خود را به چالش می‌کشند از آن‌هایی که به یک روش یا نظریه خاص اعتقاد دارند خلاق‌ترینند [۱۹]
فرایندی	ماهیت فرایند خلاق در مراحل شناختی پی‌درپی و بازگشتی درک می‌شود [۱۲]
سیستمی	خلاقیت یک مفهوم ساخته‌شده از منظومه‌ای پیچیده با تعامل مؤلفه‌های گوناگون [۵]
خبرگی	بر فرد خلاق و فرایندهای خلاق استوار است و معماها را مانند جورچین اعداد مطالعه می‌کند [۱۹]
یافتن مشکل	جست‌وجوی اکتشافی از طریق محدوده یک مشکل ساده اعمال نمی‌شود و به مکانی خاص محدود نیست [۲۳]
تحولی	طرح‌بندی دومرحله‌ای افکار و پیچیدگی برای ترکیب ایده‌ها و به عمل آوردن خلاقیت ضروری هستند [۱۲]
گونه‌شناختی	با توجه به تفاوت‌های فردی به درک فرد از فرایند خلق متفاوت در ابتکارات می‌توان پی برد [۱۲]
شناختی	در فرایندهای تداعی ایده‌های متصل‌به‌هم یکی پس از دیگری می‌آیند و به هم متصل می‌شوند [۱۷]

همان‌گونه از جدول ۱ استنباط می‌شود، تاکنون نظریه جامع و کاملی که بتواند همه ابعاد و جنبه‌های آن را در برگیرد، ارائه نشده است. نظریه‌های خلاقیت با توجه به گذشت زمان حالتی علمی‌تر و جدی‌تر به خود گرفته‌اند.

خلاقیت مدیریتی را در یک مدیر مؤثر که از ویژگی‌های کنجکاوی، حساسیت، شجاعت، واقع‌گرایی و کارآمدی برخوردار باشد و خلاقیت‌های بالقوه خود را به بهترین نحو در اداره حیطة کاری تحت هدایت خود به کار ببرد و از طرف همکاران و زیردستان خود به‌عنوان شخصی نوآور موردقبول واقع شود، می‌توان مشاهده کرد [۱۵].

با رشد حرفه‌ای، خلاقیت مدیریتی در تمام سطوح سلسله‌مراتب سازمانی، به عنصر اساسی مفید کارایی سازمانی تبدیل شده است. این رفتار خلاقانه مدیران باعث ایجاد فرآیندهای جالب و مفید می‌شود؛ به‌طوری‌که خلاقیت مدیریتی می‌تواند به‌عنوان فرایندی

که در حل مسائل کاربرد اکتشافی نقش دارد مورد استفاده قرار گیرد. این فرایند به وسیله شخصی که قادر به یافتن و گسترش راه حل ها و طرح های تخیلی و عجیب و درعین حال مفید برای تعیین و دستیابی به اهداف سازمانی در محیط های پویاست، صورت می گیرد. به طور خلاصه، خلاقیت مدیریتی به رابطه ایده های روانی و ابعاد مختلف و جدید کاربردهای مختلف مدیریت اشاره دارد [۲۷]

دو نوع از خلاقیت در رهبری مدارس وجود دارد: خلاقیت در تفکر و خلاقیت در عمل. خلاقیت در تفکر رهبری به توانایی رهبر در خلق داده های نو، اطلاعات و دانش جدید و بینش نوین در فرآیند تفکر رهبری اشاره می کند. خلاقیت در عمل رهبری به توانایی رهبران در خلق کاربرد جدید داده ها، اطلاعات، دانش و بینش در تولید عملکرد جدید رهبری برای پیشرفت مدرسه اشاره دارد [۴۲].

خلاقیت مدیریتی دارای انواع مختلفی است که در ذیل به آن ها اشاره می شود. این تنوع خلاقیت را می توان به وسیله عواملی مانند تغییر و نوآوری، حساسیت، مهارت های حل مشکل، منابع در دسترس، تسهیلگری، اعتماد و اطمینان و شایستگی های احساسی و میان فردی شناخت [۱۵].

۱. خلاقیت ذاتی^۱: مشتمل بر گونه ای از ایده ها، مفاهیم، اصول و دیدگاه های نوین است. در مدیریت، معمولاً برگرفته از شکل تازه و هسته ای از خط مشی ها، راهبردها و ارزش هاست .

۲. خلاقیت تفصیلی^۲: بسط و گسترش نوآورانه هسته ای به هم پیوسته و فشرده از ایده ها و اصول خلاقیت است. توسعه در سیاست های منابع انسانی، جنبه های ساختاری مدیریت، برنامه های تربیتی از آن جمله اند. توسعه سازمان وقتی می تواند نوآور باشد

1. Essence creativity
2. Elaborative creativity

که به‌طور خلاقانه به موقعیت سازمان مرتبط شود، نه اینکه از جای دیگر اقتباس شده باشد.

۳. خلاقیت بیانی^۱: مدیریت بدون ارتباطات بیانی خلاق در فعالیت‌هایی مانند: تبلیغات، ارتقاء، ارتباطات عمومی، طراحی خدمات ممکن نیست. جذاب کردن، استعاره‌های مختصر و مفید و شعارها می‌توانند به‌طور مؤثر به‌وسیله رهبران جهت تحول و اداره بهتر روال سازمانی استفاده شود.

۴. خلاقیت وجودی^۲: با ارتقای جنبه ذاتی آگاهی ما و توسعه روش‌هایی که به‌طور فزاینده ذات انسانی ما را آشکار می‌کند، در ارتباط است. خلاقیت وجودی در زمینه سازمانی، به دنبال تواناسازی اعضا برای پیگیری رشد، خودشکوفایی و اشتیاق درونی است؛ طوری که بتوانند خودشان را بازسازی کنند و از آن اشخاصی که در ابتدا بودند متمایز شوند.

۵. خلاقیت کارآفرینانه^۳: با شناخت و اجرای سرمایه‌گذاری‌های ابتکاری ارتباط دارد. کارآفرینی یک روش نوآوری در شناختن سرمایه‌گذاری با توان بالقوه بالاست. خلاقیت کارآفرینی یک سیستم مدیریتی قوی لازم دارد؛ به‌طوری‌که افزایش شانس انتخاب‌های درست و اطمینان از موفقیت را ممکن می‌سازد.

۶. خلاقیت توانمندسازی^۴: توانمندسازی خلاق شامل روش‌های خلق و نوآوری توانا کردن دیگران است. در زمینه‌سازمانی توانمندسازی با روش‌های خلاقانه توانمندسازی ذی‌نفعان داخل و خارج سازمان ارتباط دارد و می‌تواند محدوده‌ای از

1. Expressive
2. Existential
3. Entrepreneurial
4. Empowerment

توانمند ساختن اشخاص، گروه‌ها، سازمان‌ها مؤسسات و دسته‌های پایین‌تر مردم باشد [۱۵].

خلاقیت در مدیریت به توانایی حل مشکل در موقعیت متفاوت و با روش‌های تازه اشاره دارد. خلاقیت مدیریتی به‌عنوان فرآیند به‌کارگیری غیرمتعارف و اکتشافانه بیش از یک رویکرد ماشینی برای حل مشکل به‌وسیله شخصی که دارای ذهن باز و جدی است و راه‌حل، طرح جدید و مفیدی را برای فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، اجرا و کنترل مسائل سازمانی در یک محیط پویا فراهم می‌کند [۲۷].

ازلحاظ تاریخی خلاقیت متضاد با عقلانیت مورد بررسی قرار گرفته است و این متعاقباً متضاد بودن خلاقیت با مدیریت اثربخش را به دنبال خود دارد. امروزه، محققان مدیریت در این دیدگاه مشترک‌اند که در تغییرات سریع و رقابت جهانی، خلاقیت ویژگی ضروری موفقیت مدیران است. اما، به‌رغم تشخیص اهمیت خلاقیت مدیریتی، پژوهش‌های اندکی در انتخاب مدیران دارای توانایی خلاق وجود دارد. بیشتر ادبیات نظری خلاقیت بر مخاطبان سازمانی تمرکز دارد که شامل آموزش فنون خلاقیت است که فونونی مانند تفکر جانبی را شامل می‌شود. خلاقیت مدیریتی به‌مثابه تولید مفهوم‌ها، ایده‌ها، روش‌ها و دستورالعمل‌های جدید به‌وسیله یک مدیر که برای سازمان مفید است شناخته شده است [۱۴].

بسیاری از محققان پی برده‌اند که بین سبک‌های خلاق مدیران تفاوت‌های زیادی وجود دارد. دارکر^۱ مدیران را به دو دسته کسانی که کارها را بهتر انجام می‌دهند و کسانی که کارها را متفاوت انجام می‌دهند متمایز می‌کند. در یک اظهارنظر دیگر، مدیران به دو گروه هم‌رنگ با جماعت^۲ و نوآوران جدایی‌طلب^۳ تفکیک شده‌اند. گروه اول به‌طور جدی

1. Draker
2. Conformist
3. Deviant innovators

خواهان حفظ وضع موجود ولی گروه دوم خواهان بهبودبخشی و تغییر ساختار هستند. سبک متناسب خلاقیت مدیریتی وابسته است به اهداف، شرایط، و فرهنگ سازمانی و همچنین به محیطی که ساختار عملکردی در آن شکل می‌گیرد. آزمودن تفکر واگرا اغلب برای پیش‌بینی خلاقیت مدیریتی استفاده می‌شود [۱۸].

احتمالاً مهم‌ترین تحقیق نظام‌مند در خلاقیت مدیریتی پژوهش‌های کرتون^۱ است که به تفاوت بین دو گروه مدیران معتقد است: تطبیق‌دهنده‌ها، کار کسی که به بهبود چیزهای در حال حاضر در سیستم وجود دارد می‌پردازند و نوآورها، کسانی که مداخلات جدی در سیستم را برای دگرگونی ایجاد می‌کنند. مقایسه بین نوآورها و تطبیق‌دهنده‌ها به احتمال زیاد به شناسایی تأثیرگذاران و جست‌وجوگران تغییر منجر شد. جست‌وجوگرهای بی‌همتا ریسک‌پذیرترین افراد شناسایی شدند. نوآوران دریافتند فاقد تعصب و انعطاف‌پذیرتر از تطبیق‌دهندگان هستند و همچنین بردباری زیادی در موقعیت‌های ابهام‌برانگیز دارند و نیازی به ساختاربندی ندارند و نوآوران فهمیدند که برونگراترند [۳۵].

در پژوهشی که باهدف بررسی خلاقیت مدیریتی به‌عنوان کارکردی برای نظم‌بخشی تحصیل و رفتار ریسک‌پذیر و تأثیر متقابل آنها بر روی دانشجویانی از دانشکده‌های علوم، مدیریت و علوم تربیتی صورت گرفت نتایج حاکی از آن بود که نظم‌بخشی تحصیل تأثیر معنی‌دار و مثبت بر خلاقیت مدیریتی دارد و همچنین نظم‌بخشی تحصیل از رفتار ریسک‌پذیر متمایز و کنش متقابلی نداشتند [۲۴].

در مطالعه دیگری با هدف بررسی رابطه خلاقیت مدیریتی و انگیزش کاری دبیران در مورد خودکارآمدی شغلی نتایج نشان داد ارتباط مثبتی بین دو متغیر مذکور وجود دارد. یکی از دلایل اصلی که دبیران رضایت شغلی داشتند، علاقه آن‌ها به چالش‌پذیری و

عمل آزادانه برای بهبود مهارت‌ها و توانایی‌هایشان بود. آن‌ها مطلع بودند که مسئولیت‌پذیری، وفاداری و بردباری برای آینده شغلی‌شان مفید است [۲۷].

در پژوهشی بر روی مدیران خلاق ایرلندی مشخص شد که اشخاصی جسور، محکم، بدگمان، مدعی، قدرت‌طلب و بی‌علاقه به محبوبیت و حرف‌شنوی نسبت به درخواست‌های متعارف هستند. این مدیران نشان دادند که کنجکاوی، انعطاف‌پذیری شناختی، استقلال‌طلبی قضاوتی و یک احساس قوی در سرنوشتشان دارند [۴].

نتایج نیازسنجی مهارتی مدیران مدارس نشان داد که مدیران مرد که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی هستند بیش از سایر مدیران اعلام کرده بودند که به مهارت خلاقیت در کارشان نیاز دارند [۹]. رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران دانشگاهی که در قالب یک پژوهش تبیین شد، نشان داد اثربخشی مدیران با سبک‌های رهبری و خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معناداری دارد [۲].

نتایج بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان گویای آن بود که بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران نتوانسته بود رابطه معنی‌داری با خلاقیت و ذهنیت فلسفی نشان دهد [۳۲]. میزان تأثیر ویژگی‌های فردی مدیران بر سطح خلاقیت آنان در تحقیقی دیگر نیز مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که این ویژگی‌های تأثیری بر خلاقیت مدیران سازمان‌های موردبررسی ندارد [۳].

نتایج پژوهشی به‌منظور بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی تربیت‌بدنی نشان داد که بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، ولی بین پیچیدگی و خلاقیت مدیران ستادی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، رابطه بین رسمیت و تمرکز با خلاقیت و رابطه بین سطح تحصیلات و خلاقیت معنی‌دار بود. بر اساس یافته‌ها، مهم‌ترین عوامل مرتبط بر کاهش

خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت‌بدنی، تمرکز بر تصمیم‌گیری شخصی به‌جای مشارکت در تصمیم‌گیری و نبود تناسب بین شغل با رشته و تحصیلات است [۲۲].

در پژوهشی با هدف طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت مدیران مدارس شهر تهران، نتایج گویای آن بود که خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس تهران در حد متوسط است. اثرات متغیرهای فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری در حد متوسط است و به ترتیب، بیشترین تا کمترین تأثیر را در نوآوری و خلاقیت مدیران دارد. برای افزایش خلاقیت و نوآوری در مدارس، باید به تقویت متغیرهای فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش پرداخت [۲۰].

در بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر خلاقیت مدیران دبیرستان اردبیل، نتایج حاکی بود که عوامل فردی و سازمانی بر خلاقیت مدیران مؤثر هستند. همچنین، از بین عوامل فردی، سبک‌شناختی و سبک تفکر، از بین عوامل سازمانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش در سازمان، جو سازمانی با خلاقیت رابطه معنی‌داری دارند. تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان داد، عوامل فردی و سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی خلاقیت مدیران مدارس متوسطه بودند [۲۶].

در پژوهشی که با هدف تحلیل رابطه الگوی تمایلات فکری و فناوری اطلاعات با خلاقیت مدیران دبیرستان‌های زاهدان صورت گرفت، یافته‌ها نشان داد که متغیر سبک تفکر ربع‌های مغزی قادر به پیش‌بینی متغیر خلاقیت است. همچنین، نتایج نشان داد که تسلط بر ربع مغزی D از دیگر ربع‌های نقش تعیین‌کننده‌تری در پیش‌بینی متغیر ملاک دارد. میان فناوری اطلاعات با خلاقیت مدیران آموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت [۳۰].

در پژوهشی به منظور بررسی رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان، یافته‌ها حاکی از آن بود که مؤلفه‌های فرهنگ، قابلیت شخصی، آرمان مشترک با میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی‌داری دارند. همچنین، بین میزان خلاقیت، سن و سنوات خدمتی رابطه معنادار وجود داشت [۳۹].

در مطالعه‌ای با هدف برآورد رابطه بین میزان خلاقیت مدیران سازمان‌های ورزشی و فرهنگ سازمانی یافته‌ها نشان داد که تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. تغییرات متغیر خلاقیت به اندازه ۷۵/۶ درصد از متغیر فرهنگ سازمانی تأثیر پذیرفته بود. یافته‌ها همچنین نشان داد ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سوابق مدیریتی) با خلاقیت وجود ندارد [۳۷].

تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز نیز مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس مؤثر بوده و پیش‌بینی‌کننده قوی و معنی‌داری برای خلاقیت مدیران هستند [۳۳].

در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت نوآوری دبیران دبیرستان‌ها، نتایج نشان داد که بین سازمان یادگیرنده با خلاقیت نوآوری دبیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت و نوآوری دبیران همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد. مؤلفه‌های یادگیری تیمی و قابلیت شخصی، توان پیش‌بینی متغیر خلاقیت و نوآوری را دارند [۸].

در پژوهش دیگری که با هدف بررسی رابطه خلاقیت با سبک رهبری مدیران و بهره‌وری آموزشی در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای انجام گرفته است، نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های سبک رهبری مدیران با بهره‌وری کارکنان ارتباط وجود دارد. میان خلاقیت مدیران با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد [۳۶].

در پژوهشی محققان نقش رهبری و شیوه‌های استفاده از منابع انسانی را برای بهبود عوامل زمینه‌ای شغل که از خلاقیت حمایت می‌کند مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که عوامل زمینه‌ای کار مانند ماهیت کار، گروه و سطوح سازمانی می‌تواند باعث پرورش یا مانع خلاقیت کارکنان شود [۳۸].

در پژوهش دیگری که به بررسی مشکلات مدیران دبیرستان‌های شهر تهران پرداخته بود، یافته‌ها حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ارزشیابی، تصمیم‌گیری مشارکتی، روابط انسانی مطلوب، امکانات، خلاقیت، نوآوری مدیران آموزشی وجود دارد [۱۳].

در مطالعه‌ای که با هدف یافتن تفاوت بین خلاقیت مدیریتی و انگیزش کار در مورد خودکارآمدی شغلی معلمان مدارس متوسطه در جامو و کشمیر انجام شد، نتایج نشان داد که در خلاقیت مدیریتی معلمان مرد و زن مدارس متوسطه اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در انگیزش کار معلمان مرد و زن تفاوت معنی‌داری دیده نشد. رابطه مثبتی بین خلاقیت مدیریتی و خودکارآمدی شغلی معلمان وجود داشت [۲۹].

به نظر می‌رسد در حال حاضر، مدیران واحدهای آموزشی از میزان خلاقیت خود خبر ندارند یا حداقل از خلاقیت خود به‌خوبی استفاده نمی‌کنند. هم‌چنین، متصدیان آموزش و پرورش از میزان انعطاف‌پذیری مدیران نسبت به بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های اداری در راستای خلاق بودن اطلاع چندان دقیق و مشخصی ندارند. از این‌رو، اهداف پژوهش حاضر عبارت بودند از: بومی‌سازی مفهوم خلاقیت مدیریتی از دیدگاه معلمان، شناسایی میزان خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس، بررسی تعیین رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با میزان خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس.

روش پژوهش

تحقیق حاضر پارادایمی اثبات‌گرایانه را اتخاذ کرده است؛ چراکه بر کاربرد فنون آماری در تحلیل‌ها، ارزیابی عینی و معرف بودن نمونه تکیه دارد. این پژوهش با ماهیت کمی در قالب یک طرح تحقیق ارزشیابی تکوینی انجام شده است. تحقیق تکوینی مشتمل بر کاربرد تحقیق برای سؤالاتی است که در برنامه‌ریزی، اجرا و عملکرد برنامه‌ها مطرح است. برای شروع یک برنامه برخی اطلاعات اولیه لازم است، از جمله اینکه متصدیان باید بتوانند مهارت‌هایی را که کاربران باید به دست آورند تعیین کنند. معمولاً مدیران یک پژوهش ارزشیابی ویژه ترتیب می‌دهند تا از طریق آن داده‌های مربوط به دغدغه‌های خاص خود را گردآوری کنند. ارزشیابی موقعیت که مرحله اول از الگوی سیپ است، برای تحقیق حاضر اقتباس شده است. این مرحله شامل تعیین مسائل و نیازهایی است که در یک موقعیت آموزشی ویژه رخ می‌دهد. از آنجا که هدف تحقیق تشخیص مسائلی است که مبنای اساسی برای تدوین برنامه‌های خلاقیت است، نوعی نیازسنجی نیز به شمار می‌رود. در نیازسنجی محققان معمولاً از یک راهبرد نمونه‌گیری استفاده می‌کنند و سپس اعضای جامعه موردنظر را پیمایش می‌کنند [۱۰].

جامعه و نمونه: انتخاب افراد و گروه‌هایی که قرار است در ارزشیابی شرکت داشته باشند، بسیار مهم است. رویکرد ارزشیابی سیپ بر راهنمای تصمیم‌گیری تأکید دارد. لذا مهم است که در ابتدای پژوهش ارزشیابی افراد ذی‌ربط در برنامه مشخص شود، زیرا آن‌ها می‌توانند به محقق در بسیاری از جنبه‌های تحقیق، از جمله تهیه گزارش کمک کنند. نادیده انگاشتن افراد ذی‌ربط می‌تواند عواقب ناخوشایندی به دنبال داشته باشد [۱۰]. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران دبیرستان‌های شهر سنندج بود. برای نمونه‌گیری از تعداد دبیران سطح شهر سنندج با توجه به جدول مورگان و با توجه به اینکه تعداد دبیران ۱۲۵۶ نفر بودند نمونه به‌دست‌آمده ۲۹۶ نفر از دبیران را دربرمی‌گرفت.

ابزار: از آنجا که در ارزشیابی موقعیت یا نیازسنجی اساساً به یک ابزار اندازه‌گیری نیاز است، پرسشنامه تشخیص خلاقیت مدیریتی مدیران^۱ که برای اولین بار توسط کاندوالا و برای مدیران سازمان‌های تجاری و صنعتی طراحی شده است مورد استفاده قرار گرفت [۱۵]. نسخه کامل پرسشنامه در اصل دارای هشت مؤلفه تمایل به تغییر و نوآوری، حساسیت ضمنی، روحیه رقابتی و ارتجاعی، مهارت‌های حل مشکل، منابع و تجهیزات، هدایت‌کننده اجرای وظایف، اطمینان و اعتماد، و شایستگی احساسی و میان‌فردی بود. این حیطه‌ها در مجموع دارای ۶۰ ماده هستند و به صورت بازپاسخ تنظیم شده‌اند. این مقاله به گزارش پژوهش ارزشیابی خلاقیت مدیریتی مدیران از دیدگاه دبیران می‌پردازد. برای به دست آوردن میزان دقیق خلاقیت مدیریتی از دیدگاه دبیران آن‌ها، سعی شد به ازای هر مدیر در هر مدرسه به طور تقریبی شش تن از دبیران اقدام به تکمیل پرسشنامه کنند. در فرایند کامل این پژوهش در اصل یک خودارزیابی خلاقیت مدیریتی نیز توسط مدیران مدارس با پرسشنامه ویژه مدیران نیز به اجرا درآمد، اما به منظور جلوگیری از طولانی شدن مقاله، در اینجا صرفاً نتایج تحلیل داده‌های منتج از پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیران مدارس که دبیران پر کرده‌اند گزارش شده است.

شاخص‌های روان‌سنجی

الف- روایی: برای سنجش خلاقیت مدیران از هشت حیطه مطرح‌شده توسط کاندوالا، شامل تمایل به تغییر و نوآوری، حساسیت ضمنی، رویه رقابتی و ارتجاعی، مهارت‌های حل مشکل، منابع و تجهیزات، هدایت‌کننده اجرای وظایف، اطمینان و اعتماد، و شایستگی احساسی و میان‌فردی نخست با مشورت استادان حوزه مدیریت آموزشی شش حیطه با ۴۰ گویه متناسب با عملکرد سازمان‌های آموزشی با رعایت

سازوکارهای تأیید روایی صوری و برای ادامه تحلیل عاملی اکتشافی انتخاب شدند. از این رو، پرسشنامه‌ای که مبنای ارزیابی قرار گرفت، از لحاظ زبان، مقیاس اندازه‌گیری، جمله‌بندی و تاحدی هم محتوا با نسخه کامل آن تفاوتی عمده داشت. پرسشنامه‌ها با ۴۰ گویه انتخابی را، که در قالب مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده بود، دبیران تکمیل کردند. علت مبنا قرار نگرفتن تحلیل عاملی تأییدی آن بود که: الف- ابزار سنجش از زبانی به زبان دیگر ترجمه شده بود. ب- زمانی که تعداد سؤال‌های یک پرسشنامه زیاد است، یا به عبارتی زمانی که مدل مورد آزمون بزرگ است، غیرممکن است که مدل، برازش رضایت‌بخشی با داده‌ها داشته باشد و مورد تأیید قرار گیرد. ج- علاوه بر این، گویه‌های پیشنهادی توسط کاندیداها از روش کیفی و تحلیل محتوا استخراج شده بودند، درحالی‌که روش مورد استفاده در پژوهش حاضر، روشی کمی است، د- به ویژگی‌های جامعه و بستر مورد استفاده که سازمان‌های تجاری و صنعتی بودند و حجم نمونه، اشاره کرد. از این رو، محقق با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به استخراج عامل‌ها پرداخت.

تحلیل عاملی اکتشافی: برای اینکه پی ببریم آیا می‌توان داده‌های مربوط به مقیاس خلاقیت مدیریتی را به چندین عامل تقلیل داد یا خیر، از آزمون KMO^1 استفاده می‌شود. همچنین برای پی بردن به اینکه ماتریس همبستگی بین گویه‌ها چگونه است، از آزمون بارتلت^۲ استفاده می‌شود. بر این اساس، جدول ۱ نتایج این دو آزمون را نشان می‌دهد.

1. Kaiser, Meyer & Olking
2. Bartlett's test

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۱: نتایج آزمون KMO و آزمون بارتلت

KMO	بارتلت		
	مقدار	سطح معنی داری	درجه آزادی
۰/۹۶۲	۶۹۷۴/۶	۰/۰	۷۸۰

مقدار KMO (۰/۹۶۲) در جدول ۱ نشان می‌دهد که داده‌های تحقیق قابل تقلیل به عامل‌های زیربنایی هستند. نتیجه آزمون بارتلت (۶۹۷۴/۶) نیز نشان داد که آماره در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۱ معنی دار است، و گویای آن است که ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس واحد است. از یک طرف، بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی وجود دارد و از طرف دیگر، بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، هیچ‌گونه همبستگی مشاهده نمی‌شود.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیران از دیدگاه دبیران

% واریانس تجمعی	% واریانس تبیین شده	مقدار ویژه	بار عاملی	آمار توصیفی		گویه‌ها	عامل
				SD	M		
۴۳/۱۳	۴۳/۱۳	۶/۴۴	۰/۵۷	۰/۷۱	۴/۲۸	ساختار قدرت سازمان آموزشی را به سرعت تشخیص می‌دهد.	تشخیص و واقع‌بینی
			۰/۵۵	۰/۸۸	۳/۹۴	مهارت انجام کارهای درست را در زمان درست دارد.	
			۰/۵۲	۰/۹۰	۳/۸۶	به راه‌حل‌های مختلف قبل از آزمودن هر یک از آن‌ها فکر می‌کند.	
			۰/۴۱	۰/۹۱	۳/۷۷	هنگام مواجه با مشکلات راه‌حل‌های جدید یا غیرمعمول را بکار می‌گیرد.	
			۰/۶۷	۰/۸۵	۳/۸۸	می‌تواند مشکل را قبل از کارکنان حس کند.	
			۰/۶۲	۰/۸۲	۴/۰۸	خواسته‌ها را در وضعیت تحت فشار نیز برآورده می‌کند.	

هنجاریابی مقیاس ارزیابی شیربگی، کاظمی، حسینی

			۰/۵۷	۰/۷۹	۴/۳۰	در صورت تغییر محل کار فوراً خودش را وفق می دهد.	
			۰/۵۸	۰/۸۹	۴/۰۵	بهترین روش های رسیدن به نتایج را قبل از دیگران پیش بینی می کند.	
			۰/۵۶	۰/۸۰	۴/۱۲	سریعاً بایدها و نبایدهای سازمان را تشخیص می دهد.	
			۰/۵۲	۰/۸۲	۳/۹۷	قبل از اتخاذ تصمیم به تمام منابع و راههای جایگزین مختلف فکر می کند.	
			۰/۵۸	۰/۸۴	۴/۱۲	نسبت به درک اتفاقات پیرامونش کنجکاو است.	
۴۷/۶۵	۴/۵۱۹	۵/۴۲	۰/۴۹	۰/۸۱	۴/۰۲	تشخیص می دهد که چه افرادی هنگام فشار احساسی به پشتیبانی او نیاز دارند.	درک احساس، انگیزه و مشارکت دیگران
			۰/۵۲	۰/۸۶	۴/۰۸	قادر است با شور و شوق خویش دیگران را برای انجام کار سخت برانگیزد.	
			۰/۴۸	۰/۷۹	۴/۲۸	شنوندهای صبور است و تا نفهمد شخص چه می گوید قضاوت نمی کند.	
			۰/۷۰	۰/۹۰	۳/۸۴	تصویر درستی از افکار و احساساتش را به دیگران ارائه می کند.	
			۰/۶۳	۰/۹۶	۴/۰۸	احساسات و روحیه زیردستانش را درک می کند.	
			۰/۶۱	۰/۹۲	۳/۵۲	در محیط کار از همکاریها برای ارائه پیشنهادها سؤال می کند.	
			۰/۴۷	۰/۸۴	۳/۹۱	می تواند اهداف بزرگ را تعیین و دیگران را برای دستیابی به آنها تهییج کند.	
			۰/۶۹	۰/۸۵	۳/۸	با بیشتر همکاریها رابطه ای مستقیم، دوستانه و بازدارد.	
			۰/۷۲	۰/۸۲	۴/۰	با افراد همکاری راحت است و از ارتباط نزدیک کاری لذت می برد.	
۵۱/۳۲	۳/۶۶	۴/۲۲	۰/۶۴	۰/۸۱	۴/۰۲	دوست دارد با فرصت پیشرفت و نوآوری در سازمان آموزشی در تماس باشد.	تمایل به نوآوری و

مدیریت بر آموزش سازمانها

			۰/۶۶	۰/۸۶	۴/۰۸	نظر افراد بانفوذ سازمان را برای حمایت از ایده‌های نوآورانه جلب می‌کند.	تغییر
			۰/۶۵	۰/۷۹	۴/۲۸	با اشخاص مطلع که باعث پیشرفت هدفمند مدرسه می‌شوند، در ارتباط است.	
			۰/۶۰	۰/۹۰	۳/۸۴	فرایند طرح‌های جدید را به‌سادگی و سرعت تشخیص می‌دهد.	
			۰/۵۲	۰/۹۶	۴/۰۸	حین انجام کار دوست دارد راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات مطرح کند.	
			۰/۴۸	۰/۹۲	۳/۵۲	او می‌تواند وظایف را به‌صورت اثربخش انجام دهد.	
			۰/۶۴	۰/۸۴	۳/۹	به راه‌حل‌های سنتی و مرسوم برای حل مشکلات کاری تمایل ندارد	
۵۴/۷۹	۳/۴۷	۴/۰۹	۰/۵۸	۰/۸۵	۳/۸۹	انتقادات و جنبه‌های مثبت شکست‌های کاری را می‌پذیرد.	مسئولیت‌پذیری و توانمندی
			۰/۷۱	۰/۸۲	۴/۰	در تنگناها دلسرد نمی‌شود و به‌سرعت به دنبال راه برون‌رفت می‌گردد.	
			۰/۶۴	۰/۸۴	۳/۸	مراقب همه مراحل طرح‌ریزی راه‌حل مرتبط باکار است.	
			۰/۶۷	۰/۸۵	۳/۹	مسئولیت پیگیری کار انجام‌شده را می‌پذیرد.	
			۰/۵۹	۰/۸۲	۴/۰۰	با دشواری‌های کاری دست‌وپنجه نرم می‌کند و از آن‌ها نمی‌گریزد.	
			۰/۴۷	۰/۸۷	۳/۵۴	اشتباهات را به عهده می‌گیرد و به دیگران راهنمایی ارائه می‌کند.	
۵۷/۸۷	۳/۰۸	۲/۳۰	۰/۷۸	۰/۸۴	۴/۰۲	عقایدش را به‌طور واضح و متقاعدکننده به دیگران انتقال می‌دهد.	استقلال‌طلبی
			۰/۵۵	۰/۸۷	۳/۹۱	به اهداف کاری که طاقت‌فرسا و فوری که باعث رشد او شود تمایل دارد.	
			۰/۸۲	۰/۸۴	۳/۹۲	می‌خواهد در صدر باشد و هر آنچه وظایف مهم است در دست بگیرد.	

هنجاریابی مقیاس ارزیابی شیربگی، کاظمی، حسینی

			۰/۴۹	۰/۹۲	۳/۶۴	دوست دارد وظایف تازه را در محیط نوین و با افراد جدید به عهده بگیرد.	
۶۰/۵۹	۲/۷۱	۱/۷۴	۰/۷۷	۰/۸۹	۴/۰۶	مهارت بسیج منابع مخاطره‌آمیز و ضروری را برای انجام وظیفه دارد.	خودکارآمد ی
			۰/۸۱	۰/۹۰	۴/۰۶	اگر با تصمیمات سختی مواجه بشود دچار سردرگمی نمی‌شود.	
			۰/۸۵	۰/۸۸	۳/۹۴	در حضور مقامات عالی‌رتبه دچار رعب و وحشت نمی‌شود.	

در مرحله بعد، دسته‌بندی گویه‌ها در بین عامل‌ها، بر اساس بار عاملی آنان بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که در مقیاس ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران رابطه هر گویه با عامل کمتر از ۰/۴۰ نبوده است. از مجموع ۴۰ گویه پیشنهادی هیچ گویه‌ای حذف نشده‌اند. مقادیر ویژه عامل‌های یک تا شش همه بالاتر از مقدار یک هستند. عامل اول (تشخیص و واقع‌بینی)، با مقدار ویژه (۶/۴۴) حدود ۴۳/۱۳ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند که بیشترین مشارکت را در تبیین واریانس مقیاس فوق را بر عهده دارد و عامل ششم (خودکارآمدی) با مقدار ویژه (۱/۴۷) ۲/۷۱ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند که کمترین مشارکت را در تبیین واریانس به عهده دارد. در این تحلیل، عامل‌ها بر روی هم کلاً ۶۰/۵۹ درصد کل واریانس را تبیین می‌کنند. عوامل نهایی استخراج شده با توجه به محتوا، معنا و جهت همبستگی بار عاملی که گزاره‌ها با هرکدام از عوامل داشته‌اند نام‌گذاری شده‌اند؛ به عبارت دیگر، معنای مستتر در گزاره‌هایی که بیشترین بار عاملی را روی یک عامل داشته‌اند مبنای اصلی برای نام‌گذاری عامل‌ها بود. بر اساس نتایج به دست آمده فوق، پرسشنامه از روایی قابل قبولی برخوردار است.

مدیریت بر آموزش سازمانها

ب) پایایی: برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. جدول ۳ میزان پایایی عامل‌های مستخرج پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد.

جدول ۳: نتایج ضریب آلفای عامل‌های پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی

آلفای کرانباخ	تعداد گویه‌ها	عامل‌ها	ردیف
۰/۷۳۰	۴	استقلال‌طلبی	۱
۰/۸۳۶	۳	خودکارآمدی	۲
۰/۸۶۰	۶	مسئولیت‌پذیری و توانمندی	۳
۰/۸۶۵	۷	تمایل به نوآوری و تغییر	۴
۰/۹۰۵	۹	درک احساس و انگیزه دیگران	۵
۰/۹۲۶	۱۱	تشخیص و واقع‌بینی	۶
۰/۸۵	۴۰	کل پرسشنامه	۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرانباخ عامل استقلال‌طلبی با عدد ۰/۷۳۰ کمترین و عامل تشخیص و واقع‌بینی با عدد ۰/۹۲۶ بیشترین مقدار ضریب آلفای کرانباخ را در پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی دارا بودند. طبق قاعده تجربی، مقدار ضریب آلفا دست‌کم باید ۰/۷ باشد تا بتوان مقیاس را دارای پایایی به شمار آورد [۶]. بر این اساس، با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده پرسشنامه از پایایی بسیار مطلوب برخوردار است.

یافته‌ها

در این بخش، با استفاده از آزمون‌های آماری به مطالعه روابط میان متغیرها و آزمون فرضیات مطرح شده پرداخته شد. نخست برای آزمون نرمال بودن متغیر وابسته از آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۱ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴ نتایج بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف

ردیف	عامل‌ها	M	SD	مطلق	مثبت	منفی	Z	سطح معنی‌داری
۱	استقلال‌طلبی	۳/۹۸	۰/۷۲۲	۰/۲۷۴	۰/۲۵۴	۰/۲۷۴	۰/۲۷۴	۰/۵۵۲
۲	خودکارآمدی	۴/۱۱	۰/۷۵۰	۰/۲۴۳	۰/۲۳۳	۰/۲۴۳	۰/۲۴۳	۰/۰۸۹
۳	مسئولیت‌پذیری و توانمندی	۴/۸۴	۰/۷۰۵	۰/۲۶۱	۰/۲۶۱	۰/۲۵۳	۰/۲۶۱	۰/۰۸۱
۴	تمایل به نوآوری و تغییر	۴/۱۱	۰/۷۳۳	۰/۲۵۴	۰/۲۴۶	۰/۲۵۴	۰/۲۵۴	۰/۰۳۱۲
۵	درک احساس و انگیزه	۳/۷۲	۰/۹۵۵	۰/۲۶۸	۰/۱۸۸	۰/۲۶۸	۰/۲۶۸	۰/۰۹۲
۶	تشخیص و واقع‌بینی	۳/۹۴	۰/۶۹۹	۰/۲۸۹	۰/۲۶۸	۰/۲۸۹	۰/۲۸۹	۰/۱۴۵

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، مقدار آماره Z برای آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای نمرات همه مؤلفه‌ها معنادار نیست ($p=۰/۵۵۵$) و بنابراین توزیع نرمالی دارد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

1. One-Sampele Kolmogrov Smirnov

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۵ نتایج ارزیابی میزان خلاقیت مدیریتی مدیران از دیدگاه دبیران با استفاده از
آزمون خی دو

سطح معنی داری	X^2	فراوانی		عواملها	ردیف
		پایین	بالا		
۰/۰۰۰	۲۷۶/۳۳	۵	۲۹۱	استقلال طلبی	۱
۰/۰۰۰	۲۷۶/۳۳	۵	۲۹۱	خودکارآمدی	۲
۰/۰۰۰	۲۸۴/۱۲	۱۱	۲۸۵	مسئولیت پذیری و توانمندی	۳
۰/۰۰۰	۲۷۶/۳۳	۵	۲۹۱	تمایل به نوآوری و تغییر	۴
۰/۰۰۰	۱۸۸/۱۶	۳۰	۲۶۶	درک احساس و انگیزه	۵
۰/۰۰۰	۲۸۴/۱۲	۲۱	۲۷۵	تشخیص و واقع بینی	۶
۰/۰۰۰	۲۸۴/۱۲	۱۶	۲۸۰	خلاقیت مدیریتی	۷

جدول شماره ۵ نشان می دهد که مقادیر خی دو در تمام مؤلفه های فوق در سطح یک صدم معنی دار است و دبیران میزان خلاقیت مدیران را در تمام مؤلفه های آن در سطح بالا ارزیابی کرده اند تفاوت بالای تعداد فراوانی بین سطوح بالا و پایین ارزیابی دبیران این موضوع را تأیید می کند.

در مرحله بعد چگونگی ارزیابی دبیران از میزان خلاقیت مدیران مدارس بر اساس جنسیت دبیران مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در ذیل ارائه شده است: جدول ۶، نشان دهنده نتایج مقایسه خلاقیت مدیریتی مدیران پاسخگویان بر حسب جنسیت دبیران است.

جدول ۶: مقایسه خلاقیت مدیریتی مدیران بر اساس جنسیت

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t	میانگین		عامل
			مرد (تعداد ۱۴۵)	زن (تعداد ۱۴۷)	
۰/۰۳۱	۲۹۴	۱/۱۸۸	۳/۹	۴/۰۶	تشخیص و واقع بینی
۰/۱۲۸	۲۹۴	۰/۰۵۳	۴/۰۲	۴/۱۴	درک احساس و انگیزه
۰/۰۳۵	۲۹۴	۰/۰۱۶	۳/۹۵	۴/۱	تمایل به نوآوری و تغییر
۰/۲۰۵	۲۹۴	۰/۱۹۰	۴/۰۴	۴/۱۳	مسئولیت پذیری و توانمندی
۰/۹۸۷	۲۹۴	۱/۱۱۷	۳/۷۱	۳/۷۱	خودکارآمدی
۰/۰۵۵	۲۹۴	۴/۳۹۶	۳/۷۴	۳/۸۸	استقلال طلبی
۰/۰۵۶	۲۹۴	۰/۰۹۰	۳/۹۳	۴/۰۵	خلاقیت مدیریتی

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود، سطح معنی داری مقادیر t برای کلیه مؤلفه های خلاقیت مدیریتی مدیران (به جز مؤلفه تشخیص و واقع بینی، تمایل به تغییر و نوآوری) بیشتر از ۰/۰۵ بود. ستون میانگین نشان می دهد که اگرچه میانگین همه مؤلفه ها خلاقیت مدیریتی مدیران برحسب جنسیت دبیران پاسخ دهنده باهم متفاوت است، این تفاوت به لحاظ آماری به جز دو مورد در سایر موارد معنی دار نیست. به عبارت دیگر، جنسیت دبیران تأثیری در نحوه ارزیابی خلاقیت مدیران نداشته است. تنها استثناء در ارزیابی مربوط به دبیران زن بود که به مدیران در بحث تشخیص و واقع بینی و تمایل به نوآوری و تغییر نمره بالاتری داده بودند.

بحث و نتیجه گیری

بررسی پیشینه و مبانی نظری نشان داد که علیرغم اهمیت خلاقیت مدیریتی، پژوهش های اندکی در خصوص ویژگی های مدیران خلاق یا انتخاب مدیران دارای توانایی خلاق

وجود دارد. بیشتر ادبیات نظری خلاقیت بر مخاطبان سازمانی تمرکز دارد که به آموزش خلاقیت می‌پردازد که فونونی مانند تفکر جانبی را دربرمی‌گیرد. خلاقیت مدیریتی به‌عنوان تولید مفهوم‌ها، ایده‌ها، روش‌ها و دستورالعمل‌های جدید به‌وسیله یک مدیر که برای سازمان مفید است شناخته شده است. محققان بر این باورند که خلاقیت را نباید متمایز از دیگر ساختارهای قابلیت انسانی بررسی کرد، بلکه باید در زمینه اجتماعی این ساختارها اندازه‌گیری شوند، هرچند که اندازه‌گیری خلاقیت در تمایز از دیگر متغیرهای ضمنی و روان‌شناسانه بسیار مشکل است [۱۶]. از آنجاکه مبانی نظری حاکی از آن بود که دو نوع از خلاقیت (در تفکر و در عمل) در رهبری مدارس وجود دارد، این پژوهش با رویکردی کمی به‌هدف ارزیابی خلاقیت در عمل رهبری مدیران مدارس از دیدگاه دبیران طراحی شد. خلاقیت عملی مدیران به توانایی رهبران در خلق کاربرد جدید داده‌ها، اطلاعات، دانش و بینش در تولید عملکرد جدید رهبری برای پیشرفت مدرسه اشاره دارد.

نخستین و مهم‌ترین یافته این پژوهش آن بود که پرسشنامه ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران می‌تواند به‌عنوان یک ابزار روا و پایا در پژوهش‌های محققان آموزشی بین مدیران مدارس ایرانی به کار رود.

نتیجه نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که دبیران مشارکت‌کننده در پژوهش با به‌کارگیری مقیاس ارزیابی خلاقیت مدیریتی مدیران مدارس را در تمام مؤلفه‌های خلاقیت مدیریتی در سطحی بالا ارزیابی کرده‌اند. البته همان‌طور که انتظار می‌رفت به چند دلیل ممکن است بخشی از نتایج به‌دست‌آمده از ارزیابی انجام‌شده دبیران دارای سوگیری باشد. نخست آنکه دبیران شاغل در هر مدرسه معمولاً نگران رؤیت نتایج پرسشنامه و ارزیابی‌های پرشده توسط آنان به‌وسیله مدیران مدرسه هستند و لذا دچار انواع خطاهای ارزیابی شوند و به عملکرد مدیران نمرات بالایی اختصاص دهند. ضمناً با

توجه به اینکه این پژوهش ارزشیابی ماهیتاً به نوعی در زمره پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد، از کنجکاوی مشارکت‌کنندگان در تحقیق تأثیر پذیرفته و منجر به خطای هاو ثورن شده است. یکی دیگر از عواملی که ممکن است نتایج این پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد، تازگی و غریبی مفاهیم مربوط به خلاقیت مدیریتی برای دبیران و نهادینه نشدن مفهوم اکتسابی خلاقیت است؛ چراکه باور عموم بر آن است که خلاقیت صفتی ذاتی است و قابل آموزش نیست و نمی‌توان آن را در همه افراد جست‌وجو کرد.

از نتایج دیگر تحقیق آن بود که تحلیل‌های انجام‌شده نتوانست رابطه‌ای بین متغیرهای جمعیت‌شناختی دبیران با میانگین نمرات ارزیابی انجام‌شده توسط آنان نشان دهد. به عبارت دیگر، جنسیت نتوانست با نوع ارزیابی انجام‌شده توسط دبیران همبستگی از خود بروز دهند، البته در چند مؤلفه استثناهایی مشاهده شد که قابل ذکر نیست و نمی‌توان به سایر مؤلفه‌ها تعمیم داد. از دلایل این مسئله شاید بتوان به بی‌دقتی و کم‌حوصلگی دبیران در تکمیل پرسشنامه و به‌ویژه ارائه نادرست اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناسی توسط آنان برای گمنام ماندن اشاره کرد که مشکل بیشتر تحقیقات کمی و پیمایشی است.

شاید از اشارات کاربردی مهم نتایج این پژوهش آن باشد که اجرای این پرسشنامه و انتشار نتایج ارزیابی دبیران از مدیران آن دست‌کم به ترویج مؤلفه‌های خلاقیت مدیریتی در میان مدیران مدارس و دبیرانی که داوطلب پست‌های مدیریتی در مدارس هستند به‌عنوان یک صفت مهم کمک کرده باشد؛ چراکه مدیران آموزشی می‌توانند خلاقیت مدیریتی بالقوه‌شان را به بهترین نحو به حیطة عمل بکشانند، به‌طوری‌که خلاقیت ذاتی خود برای راهبردها و خط‌مشی‌های تازه به کار برند؛ اینکه یک مدیر خود یک تصمیم‌گیر مستقل باشد، تصمیم‌های او همیشه در راستای تصمیم‌های مقامات بالاتر نباشد، بلکه بتواند در عرض آن‌ها نیز توانایی تصمیم‌گیری داشته باشد، خلاقیت تفصیلی را برای

خلق ایده‌ها و اصول استفاده کند؛ به طوری که خود مدیر خالق یک سیستم آموزشی باشد و بتواند این ایده‌ها و خط‌مشی‌ها را بیان کند به تمام حوزه کاری خود منتقل کند، از خلاقیت وجودی خود برای ارتقاء و بهبود مستمر آگاهی زيردستان خود استفاده کند و با خلاقیت کارآفرینانه به رشد همه‌جانبه چه از لحاظ اقتصادی چه از لحاظ علمی کمک کند. یک مدیر مدرسه می‌تواند آن محدودیت‌های اقتصادی را که امروزه بسیار گریبان‌گیر نظام آموزشی ماست جبران کند. بالاخره با خلاقیت توانمندساز توانایی مسئولیت‌پذیری کارکنان و دانش‌آموزان خود را ارتقا دهد؛ آن‌چنان‌که یک معلم بتواند حداقل در کلاس خود یک مدیر با توانایی گرفتن تصمیم‌های راهبردی باشد.

هرچند تحلیل‌گران خط‌مشی و مدیران عالی از اطلاعات به‌دست‌آمده از ارزیابی‌ها برای تهیه گزارش وضعیت اولیه اجرای برنامه‌ها استفاده می‌کنند و بحث تعمیم‌پذیری نتایج زیاد موردنظر نیست، پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج پژوهش برای درک بهتر و عمیق‌تر هرکدام از مؤلفه‌های به‌دست‌آمده، پژوهش را به‌صورت جداگانه و از طریق روش تحقیق کیفی و نیز در سایر مقاطع تحصیلی و در جامعه دانشگاهی نیز انجام دهند. برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند از نتایج این ارزیابی به‌منظور شکل دادن رفتارهای خلاقانه در بین کارکنان یا تغییر نگرش‌ها به خلاقیت استفاده کنند. در کارگاه‌ها و گردهمایی‌های ویژه دبیران، مدیران مدارس و کارکنان اداری مؤسسات آموزشی این مسئله تبیین شود که خلاقیت لزوماً ارتباطی با سطح تحصیلات و سابقه و نوع رشته ندارد و خلاقیت می‌تواند اکتسابی هم باشد. بحث خلاقیت با توجه به ماهیتش بر ناشناخته‌ها دلالت دارد و با خود خطراتی را به همراه می‌آورد. ممکن است نتایج رضایت‌بخشی را با توجه به مقادیر سرمایه‌گذاری‌شده در برنامه‌های آموزش خلاقیت، به وجود نیاورد؛ اما کوتاهی در سرمایه‌گذاری در ایجاد آن ممکن است به ناکامی سازمان منجر شود.

1. Alvani, M (2006). *General management*. Tehran: Nay Pub. 20th Edition.
2. Ameri, H. KozehChian, H. Azar, A. & Ehsani, M. (2002). The relationship between leadership style and creativity with the effectiveness of directors of physical education and sport science universities affiliated to the Ministry of Science, *Research and Technology*. Journal of motion, 83, 123-141.
3. Aslanlu, P. Asadi, H. Goudarzi, M. & Kazemnejad, A. (2006). Effect relationship between the characteristics of individual managers of Physical Education Organization and the Ministry of Science, *Research and Technology on creativity and conflict management*. *Quarterly move*, 30, 41-29.
4. Barron, F. & Egan, D. (1968). Leaders and innovatots in Irish management. *Journal of management Studies*, 5, 41-60
5. Csikszentmihalyi, M. (1996). *Implications of a systems perspective for the study of creativity*. NewYork: Cambridge University Press.
6. Dewas, D. (2007). *Surveys in social research, translation Hushang Nayebi*. Tehran: Nay Pub. 18th Edition
7. Dslr, G. (1381). *Human resource management, translated by Ali Parsaeian*. Tehran: Office of the Cultural Researches
8. Ehsani Ghods, H. S. Abbaszadeh, M. M. (2011). The relationship between creativity and innovation components of a learning organization with teachers in high schools and colleges. *New approach in Educational Administration Quarterly*, 3, (4), 1-20.
9. Faizi, M. Chopani, H. & Hayat, A. (2010). The relationship between the management styles of managers on the creativity of teachers, school in the city of Sanandaj. *Journal of Educational Leadership and Management*, 3, 123-103.

10. Gall, M., Borg, W. & Gall, J. (2007). *Qualitative and Quantitative Research Methods in Educational Sciences and Psychology*, Translation: Ahmad Reza Nasr, Tehran: Samt Pub.
11. Goertzel, V. & Goertzel, M. G. (1976). *Cradles of eminence*. Boston, MA: Little, Brown.
12. James, C., K, R. & Sternberg, J. (2010). *The Cambridge handbook of creativity*. London: Cambridge University Press.
13. Joibari, A. (2011). The Study of High Schools Managers' Problems in Tehran City. *International Conference on Education and Educational Psychology, Social and Behavioral Sciences*, Islamic Azad University, Roudehen, Iran
14. Henry, J. (1991). *Introduction creative management*. London: sage.
15. Khandwalla, N. P. (2003). *Corporate creativity: the winning edge*. Tata McGraw-Hill Pub. New Delhi.
16. Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (2004). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
16. Mednick, S. A. (1962). The associative basis of the creative process. *Psychological review*, 69, p.220- 232
17. Mumford, M. (2012). *Handbok of organizational creativity*. Elsevier Inc.
19. Newell, A. & Simon, H. A. (1972). *Human problem solving*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
20. Niknami, M, TaqiPourZahir. A., Delaware, A. Ghaffari, M. (2009). Design and evaluation of educational administrators in Tehran causal model of creativity and innovation. *New approach in the Journal of Educational Administration*, University of Shiraz, 5, 1-28
21. Nlr, G. F. (1990). *Art and science of creativity*, translated by Ali Asghar Mosaddad, Shiraz: Shiraz University Press.

22. Omidi, A., Hamidi, M., Khabiri, M. & Safari, S. (1386). The relationship between structure and creativity managers of Physical Education Organization. *Quarterly move*, 33, 117-105.
23. Perkins, D. N. (1981). *The mind's best work*. Cambridge, MA: Harvard University press.
24. Preeti, W. (2014). Managerial creativity as a function of discipline of study and risk taking behavior and their interaction. *AIMA Journal of Management & Research*, 8, 1-4.
25. Pirkhaefi, A. (2005). *Creativity (basics and methods of training)*. Tehran: Phoenix Millennium.
26. Pourtahmasi, S. Tajvr, A. & Syedkhan, S. (2010). Relationship between individual and organizational factors and creativity of high school principals' city of Ardebil, *Journal of ingenuity in science*. 1, 22-40.
27. Prakask, C. J. (2011). Managerial creativity and work motivation of secondary school tribal teachers in relation to their occupational self-efficacy. *International journal of research in commerce management*. 2, (10) 26-40.
28. Rahnma, A., Byjnvnd, F. & Aliyari, M. (2011). Review and explanation of the philosophical foundations of creativity in terms of its application in teaching methods. *Third National Conference on Education, Teacher Training University Shahid Rajai*, 28 -29 May.
29. Rashid, F. (2012). Managerial creativity and work motivation of secondary school tribal teachers in relation to their occupational self-efficacy. *IOSR Journal of humanities and social science (JHSS)*. 3, 53-60.
30. Rezaei, A. Mirkamali, M. & Atefi, S. (2011). The Relationship between the interests of executives with creative thinking and information technology education in secondary schools in Zahedan. *Third National Conference on Education, Teacher Training University Shahid Rajai*, 28 -29 May.

31. Runco, M. A. (2007). *Creativity, Research, Development, and practice. Journal Cognitive and creativity.* 15, 1-38
32. SaifHashemi, F. & Rajaeepour, S. (2003). Explore the relation between philosophical mindset and creativity of high school principals in Isfahan *Journal of Physical Education*, 77, 32-64
33. Sarchhany, Z. & Jahany, J. (2011). The effect of individual factors on the creativity of high school principals in Shiraz. *New approach in the Journal of Educational Administration.* 5, 51-70.
34. Sayyadi, Y. Gholami, K. & Shirbagi, N. (2012). A survey of features and functions of managers: the construction and successful educational administrators standardized questionnaire. *University of Kurdistan: unpublished MA thesis.*
35. Scratchley, L. S. & Hakstian, A. R. (2001). The measurement and prediction of managerial creativity. *Creativity Research Journal*, 13, 367-384.
36. Sehat, A. & Khalaghi A. (2012). The relationship between creativity and leadership style with training in technical schools and professional productivity. *Journal of Technology of Education*, the sixth, 6, (4), 317-327
37. Shaikh Alizadeh, H. Tejary, M. & Pyralaei, F. (2011). Estimates of creative organizational culture in the management of sports organizations. *Journal of Sports Management*, 11, 99-117.
38. Shalley, E., & Gilson, L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity? *The Leadership Quarterly* 15, 33-53.
39. Shariatmadari, M. & Tawangar, A. (2011). Relationship between learning organization and creativity of high school principals in Semnan province. *Journal of Educational Leadership and Management*, 1, 77-93
40. Sternberg, R. J. (2010). *The nature of creativity*, Cambridge University Press.

41. Styhre. A & Sundgren. M. (2005). *Managing creativity in organizations: Critique and practices*. NewYork: Plagave Macmillan
42. Yin C. (2010). *Multiple Thinking and Creativity in School Leadership: A new Paradigm for Sustainable Development*. The Hong Kong Institute of Education, China

Archive of SID