

Research Paper

Relationship Between the Creativity of Principals and Organizational Development in Primary Schools

Masoomeh Ahmadi*¹, Jafar Jahani²

Received: 01/12/2024

Accepted:13/05/2025

Pp:114-124

Abstract

The purpose of this study was to study the relationship between the creativity of principals and organizational development in primary schools of district two in the city of Tehran. The statistical population includes 86 elementary school principals in district two of Tehran city that were working in the 1402 academic year. In terms of method, this research is among the descriptive researches of the correlation type. Before implementation, the validity and reliability of the research tools were verified. In order to investigate the research questions, Pearson's correlation coefficient and multiple regression, Fisher's correlation coefficient and repeated measurement variance analysis were used. The statistical population included all principals of public elementary schools in Tehran city who were working in 1402, and among all regions, region two was selected as a sample. Using stratified random sampling, 86 managers were selected. The tools used in this research were Soltani's Creativity Questionnaire and Crawford's Organizational Development Questionnaire, which were translated by Moghimi. Reliability and validity of the research tools were obtained before distributing the questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of data analysis showed that there is a significant relationship between managers' creativity and organizational development. For men ($r = 0.01$, $p < 0.51$) and for women ($r = 0.01$, $p < 0.61$). Factors that influenced the development of the organization: originality, flexibility. Finally, the data showed that principals of primary schools in Tehran have a relatively high level of creativity. The results of data analysis in line with research objectives show that creativity has a significant and direct relationship with organizational development. Also, the analysis of the data obtained from the multiple regression analysis shows that the creativity of managers is a significant predictor of organizational development in elementary schools in the second district of Tehran with a probability of 99%.

Keywords: Creativity, Creativity Managers, Organizational Development

Citation: Ahmadi, M., Jahani, J. (2025). Relationship Between the Creativity of Principals and Organizational Development in Primary Schools of District two in the City of Tehran. Journal of New Thinking in Instruction and Learning, Vol 2, No 1, Pp 114-124

^{1*} - Phd student, department of Education, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran (corresponding Author: Email: m.ahmady@iau.ac.ir)

² - Associate Professor, department of Education, Shiraz University, Shiraz, Iran.

Extended Abstract

Introduction:

The aim of this study was to investigate the relationship between managers' creativity and organizational development in primary schools in District 2 of Tehran. The statistical population consisted of 86 managers of primary schools in District 2 of Tehran who were working in the academic year 1402. This study is a descriptive correlational research in terms of method. Before implementation, the validity and reliability of the research tools were confirmed. In order to examine the research questions, Pearson correlation coefficient and multiple regression, Fisher correlation coefficient and repeated measures analysis of variance were used. The statistical population consisted of all managers of public primary schools in Tehran who were working in 1402. District 2 was selected as a sample from all the regions. Using the stratified random sampling method, 86 managers were selected. The tools used in this study were the Soltani Creativity Questionnaire and the Crawford Organizational Development Questionnaire, which were translated by Moghimi. The validity of the questionnaires was confirmed by experts and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient of 0.85 for the creativity questionnaire and 0.90 for the organizational development questionnaire. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of data analysis showed that there is a significant relationship between managers' creativity and organizational development. ($r=0.01$, $p<0.62$). The results also showed that the creativity of female managers was greater than the creativity of male managers. For men ($r=0.01$, $p<0.51$) and for women ($r=0.01$, $p<0.61$). Factors that affected organizational development: originality, flexibility. Finally, the data showed that the managers of elementary schools in Tehran have a relatively high level of creativity. The results of data analysis in line with the research objectives show that creativity has a significant and direct relationship with organizational development. Also, the analysis of data from multiple regression analysis shows that the creativity of managers is a significant predictor of organizational development in elementary schools in Tehran's second district with a probability of 99%.

Goal:

The present study investigated whether there is a significant relationship between the dimensions of creativity in elementary school principals in District 2 of Tehran and organizational development.

Method:

In terms of method, this research is among the descriptive researches of the correlation type. Before implementation, the validity and reliability of the research tools were verified. In order to investigate the research questions, Pearson's correlation coefficient and multiple regression, Fisher's correlation coefficient and repeated measurement variance analysis were used. The statistical population included all principals of public elementary schools in Tehran city who were working in 1402, and among all regions, region two was selected as a sample. Using stratified random sampling, 86 managers were selected. The tools used in this research were Soltani's Creativity Questionnaire and Crawford's Organizational Development Questionnaire, which were translated by Moghimi. Reliability and validity of the research tools were obtained before distributing the questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics.

Findings:

The results of data analysis showed that there is a significant relationship between managers' creativity and organizational development. For men ($r = 0.01$, $p < 0.51$) and for women ($r = 0.01$, $p < 0.61$). Factors that influenced the development of the organization: originality,

Relationship Between the Creativity of Principals and Organizational Developmant in Primary Schools of District two in the City of Tehran

flexibility. Finally, the data showed that principals of primary schools in Tehran have a relatively high level of creativity.

Conclusion:

The results of data analysis in line with research objectives show that creativity has a significant and direct relationship with organizational development. Also, the analysis of the data obtained from the multiple regression analysis shows that the creativity of managers is a significant predictor of organizational development in elementary schools in the second district of Tehran with a probability of 99%.

مقاله پژوهشی

رابطه خلاقیت مدیران و توسعه سازمانی در مدارس ابتدایی

معصومه احمدی^{۱*}، جعفر جهانی^۲

تاریخ پذیرش: 1404/02/23

تاریخ دریافت: 1404/09/11

شماره صفحات: 114-124

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران و توسعه سازمانی در مدارس ابتدایی ناحیه دو شهر تهران بود. جامعه آماری شامل 86 نفر از مدیران مدارس ابتدایی ناحیه دو شهر تهران است که در سال تحصیلی 1402 مشغول به کار بودند. **روش شناسی پژوهش:** این تحقیق از لحاظ روش در زمره پژوهشهای توصیفی از نوع همبستگی می باشد. قبل از اجرا، روایی و پایایی ابزارهای تحقیق محرز گردید. به منظور بررسی سوالات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی فیشر و تحلیل واریانس اندازه گیری مکرر استفاده شد. جامعه آماری شامل تمام مدیران دبستانهای دولتی شهر تهران بود که در سال 1402 مشغول فعالیت بودند که از میان کل مناطق، منطقه دو به عنوان نمونه انتخاب گردید. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد 86 نفر از مدیران انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه خلاقیت سلطانی و پرسشنامه توسعه سازمانی کرافورد بود که توسط مقیمی ترجمه شده بود. روایی پرسشنامه ها توسط متخصصان تایید شد و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خلاقیت 0/85 و برای پرسشنامه توسعه سازمانی 0/90 محاسبه شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که رابطه معنی داری بین خلاقیت مدیران و توسعه سازمانی وجود دارد. ($p < 0/01$, $r = 0/62$) همچنین نتایج نیز نشان داد که خلاقیت مدیران زن بیشتر از خلاقیت مدیران مرد بود. برای مردان ($p < 0/01$, $r = 0/51$) و برای زنان ($p < 0/01$, $r = 0/61$). عواملی که بر توسعه سازمان تأثیر گذاشتند: اصالت، انعطاف پذیری. در نهایت داده ها نشان داد که مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران از سطح خلاقیت نسبتاً بالایی برخوردار هستند.

بحث و نتیجه گیری: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات در راستای اهداف تحقیق نشان می دهد خلاقیت با توسعه سازمانی رابطه معنی دار و مستقیم دارد. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می دهد که خلاقیت مدیران به احتمال 99 درصد پیش بینی کننده معنی دار توسعه سازمانی در مدارس ابتدایی منطقه دو تهران می باشد.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، خلاقیت مدیران، توسعه سازمانی

استناد: احمدی، معصومه، جهانی، جعفر. (1404). رابطه خلاقیت مدیران و توسعه سازمانی در مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران، فصلنامه نواندیشی در آموزش و یادگیری، دوره دو، شماره یک، شماره صفحات 114-124

¹ - دانشجوی دکترا، گروه علوم تربیتی واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. (نویسنده مسئول).

ایمیل: m.ahmady@iau.ac.ir

² - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

مقدمه

با پیشرفت روز افزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند آموزش مهارتهایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود. هدف باید پرورش انسانهایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. به گونه ای که انسانها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه مردم ما نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به سوی یک جامعه سعادت‌مند قدم بردارند. مطالعات زو و شالی (Zo & Shali, 2003)، شالی، زو و اولدهم (Zo, Shali & Oldhom, 2004) و آمابیل (Amabil, 1996)، نشان می‌دهد که خلاقیت به عنوان توسعه و بسط عقاید، نتایج محصولات، راه‌حلها و قضاوتهایی است که (1) تازه و بدیع باشد. (2) با توجه به موقعیت، مناسب و مطلوب باشد (Waight, 2005).

اگر خلاقیت و نوآوری زیاد باشد، کار بهینه‌ای را به ارمغان می‌آورد. اما برعکس، اگر خلاقیت پایین باشد، سطح تولید و فعالیت کمتر از حد مطلوب است. (Maria et al. 2020) نوآوری و خلاقیت نیز ضروری است تا سازمان بتواند در محیط در حال تغییر، برنده رقابت‌های فزاینده‌ای شود (Chow, 2017). یکی از مهمترین تواناییهای ایجاد نوآوری برای حمایت از عملکرد سازمان، حمایت از کیفیت منابع انسانی است که باید در اولویت اول باشد. (Ismail & Rajjani, 2019) مطالعات موجود به بررسی نوآوری یا خلاقیت می‌پردازند، اما به ندرت دو مرحله نوآوری را با هم بررسی می‌کنند (Anderson et al. 2014). اول اینکه، دستاورد سازمانی تابعی از نوآوری است. با توجه به انگیزه اولیه برای سازماندهی و شوکهای برون‌زای غیرقابل پیش‌بینی سازمانها باید نوآوری کنند. یعنی اعضای آنها باید به فکر راه‌های جدیدی برای رقابت، ایجاد ارزش، حل مشکلات، تضمین بقای سازمان و غیره باشند. به عبارت دیگر اعضای سازمان باید خلاق باشند. اما، این افراد نه تنها باید خلاقانه فکر کنند، بلکه باید این ایده‌ها را عملی کنند. به طور خلاصه، سازمان‌ها باید نوآوری کنند و نوآوری محصول خلاقیت و عمل فردی است (Calic, 2016). سرپرستان باید انواع مختلف رفتارها را از برنامه ریزی و نظارت گرفته تا حمایت، توسعه و توانمندسازی کارکنان، در نتیجه تسهیل فرایندهای تغییر و تشویق رفتار نوآورانه کارکنان، پذیرفته باشند. به نظر می‌رسد این امر به نوبه خود مستلزم رویکرد متفاوتی در ارزیابی و مدیریت عملکرد است که بیشتر بر تقویت نوآوری فردی به جای مسئولیت‌پذیری کارکنان از رفتارهای تجویز شده متمرکز است. ارزیابی عملکرد متمرکز بر شایستگیهای جدید توسعه یافته توسط کارکنان، دارای تأثیر مثبت حتی قوی‌تر از ارزیابی نتیجه‌گرا است (Curzi, 2019). خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط مدیران و کارکنان سازمانی دارای اهمیت ویژه‌ای است و این مهم در سازمان از جایگاه والایی برخوردار است. سازمان آموزش و پرورش در دنیای امروز دارای اهداف متعددی است و شرایط لازم برای تحقق اهداف با اهمیت نظام آموزش، وجود نیروی انسانی به ویژه مدیرانی است که علاوه بر داشتن تواناییها و مهارت‌های فنی، انسانی و اداری دارای ذهنی فلسفی و تفکری خلاق باشد، ذهنی فلسفی و تفکر خلاق به مدیران کمک می‌کند تا در برخورد با مسائل تربیتی، راه‌حل‌های صحیح به کار گیرند. نقش مدیر در پرورش خلاقیت، تحریک و تشویق کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان و پیداکردن ذهنهای خلاق است. امروزه سازمانهایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائما افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان پذیر است نه تنها در سازمانها بلکه در نظامهای آموزشی نیز تاکید عمده بر پرورش خلاقیت دانش‌آموزان و دانشجویان است. معیار اساسی موفقیت یک نظام آموزشی در این است که چقدر افراد با فکر و خلاق تربیت می‌کند و به تعبیری معلم خوب را کسی می‌داند که تفکر و چگونگی استفاده از اطلاعات را به دانش‌آموزان یاد دهد و آنها را خلاق بار آورد. افزایش خلاقیت در سازمانها می‌تواند به ارتقای کیفیت و کمیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود. بنابراین، خلاقیت برای بقای هر جامعه و هر سازمانی لازم است و برای ایجاد و تداوم آن در افراد سازمان بایستی عادت به تفکر را در مدیران و کارکنان ایجاد کرد. (Adams, 2006)

توسعه سازمانی رشته‌ای علمی کاربردی و در حال تکامل است. به علاوه، ماهیتی اقتضایی در عرصه کاربرد و عمل (سازمان) دارد. آن چنان که برای حل مشکل در زمینه‌ای خاص یا پاسخ به شرایطی که آن را ایجاد می‌کند و البته در راستای چارچوب نظری و عملی (پارادایم) مدیریتی حاکم، طرح ریزی و اجرا می‌شود. بنابراین مشاهده می‌شود که تعاریف و تعبیر متفاوتی از آن ارائه شده یا می‌شود. به گونه‌ای که می‌توان چنین استنباط کرد هر مرجعی، بنا به مساله‌ای که داشته یا به زعم خود، آن را تعریف کرده است. با این حال، چنین وضعی موجب نشده است که موضوع یا غایت اصلی توسعه سازمانی پوشیده یا مبهم بماند یا فروگذاشته شود. حتی شاید بتوان ادعا کرد از اشتراک یا اجتماع تعاریف متفاوتی که ارائه شده‌اند و تأکیدات آنها می‌تواند به تعریف جدید و جامع‌تری رسید (Mosavi, 2019).

توسعه سازمانی به تلاشی درازمدت برای بهبود قابلیت‌های مشکل‌گشایی یک سازمان و توانایی آن برای سازگاری با تغییرات محیط بیرونی است که کمک مشاوران علوم رفتاری درونی یا بیرونی یا عوامل تغییر، اشاره می‌کند (French and His collegs, 1990). از این رو،

توسعه سازمانی که به عنوان ضربان قلب سازمان مطرح می شود به مطالعه تغییر و رصد میزان موفقیت فعالیتهای سازمان توجه دارد و در این راه به جمع آوری اطلاعات و آمار با استفاده از روشهایی مانند تجزیه، تحلیل و ارزیابی می پردازد. به عبارت دیگر می توان گفت توسعه سازمان با تشخیص و یافتن راههایی برای بهبود بهره وری و موفقیت سازمان از طریق پیاده سازی بسترها، سلامت سازمان را ممکن می سازد و توانایی بیشتری در کنار آمدن با مشکلات را کسب می کند (Chen et al., 2020). گرچه تحقیقات زیادی تاکنون به بررسی خلاقیت در سازمان پرداخته اند ولی رابطه خلاقیت مدیران آموزشی و توسعه سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا با توجه به نقش حساس آموزش و پرورش در جامعه به عنوان اساسی ترین عامل پیشرفت و توسعه، در این تحقیق رابطه بین خلاقیت مدیران و توسعه سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به موارد گفته شده می توان گفت هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال اصلی است که بین خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی منطقه 2 تهران و توسعه سازمانی چه رابطه ای وجود دارد؟

پژوهش های داخلی مختلفی در این حوزه انجام شده که از میان آنها می توان به موارد زیر اشاره کرد:

(Maleki, 2016) در پژوهشی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت در بین دانش آموزان دوره متوسطه را بررسی کرده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی (میانگین - فراوانی و...) و آزمون t و آزمون همبستگی پیرسون در آمار استنباطی انجام شده است. نتایج نشان داده که بین هوش هیجانی و خلاقیت در بین دانش آموزان دوره متوسطه رابطه معنی دار وجود دارد.

(Rad, 2019) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه خلاقیت و هوش هیجانی در بین دانش آموزان پرداخته است که نتیجه بررسی نشان می دهد رابطه معنی داری بین خلاقیت و هوش هیجانی وجود دارد.

(Sonar, Tabanaki and coolegs, 2020) ویژگیهای شخصیتی، رفتار اخلاقی و خلاقیت مدیران مدارس را بررسی کردند و نتایج نشان داد که ویژگیهای شخصیتی می توانند رفتار اخلاقی و خلاقیت در مدیران را پیش بینی کنند.

(Abrishami, 2021) در بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی، به این نتیجه رسیده است که وجود محیط خلاق از مهمترین عوامل رشد خلاقیت و ایجاد کارآفرینی است. همچنین ایجاد فضایی محرک و توسعه یافته باعث رشد خلاقیت و ایده های جدید کارآفرینی خواهد شد.

(Mosavi, 2019) در مقاله ای با عنوان رابطه رهبری توزیعی و جو سازمانی با توسعه سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر ورامین به بررسی رهبری معلمان مدارس ابتدایی بر توسعه سازمانی پرداخته که تحلیل داده ها نشان داد که بین سبک رهبری توزیعی و توسعه سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد همچنین بین جو سازمانی با توسعه سازمانی معلمان مورد مطالعه ارتباط معناداری وجود دارد.

(Ghaedi, Bahmanpour, 2020) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توسعه سازمانی با بهره وری شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر کارزین پرداخته است و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، در ابعاد توسعه سازمانی بیشترین میانگین مربوط به مکانیزم های سودمند و کمترین میانگین نیز مربوط به بعد هدف بود. بین توسعه سازمان با بهره وری شغلی دبیران رابطه معنی داری مشاهده نشد. توسعه سازمانی قادر به پیش بینی معنی دار بهره وری شغلی دبیران نمی باشد.

(Esmaeil, 2022) در مقاله ای به بررسی تاثیر فرهنگ و توسعه سازمانی بر عملکرد شغلی پرداخته که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که فرهنگ سازمانی و توسعه سازمان بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه ها:

فرضیه های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

- بین بعد خلاقیت مدیران (سیالی) و توسعه سازمانی مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بعد خلاقیت مدیران (بسط) و توسعه سازمانی مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بعد خلاقیت مدیران (ابتکار) و توسعه سازمانی مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین بعد خلاقیت مدیران (انعطاف پذیری) و توسعه سازمانی مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق متغیرها به صورت متغیرهای پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) می‌باشند. متغیر پیش بین عبارت است از خلاقیت و متغیر ملاک عبارت است از توسعه سازمانی که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و در ادامه از رگرسیون به بررسی رابطه و قدرت پیش بینی خلاقیت با توسعه سازمانی پرداخته شده است. جامعه آماری تمامی مدیران دبستانهای دولتی مناطق شهر تهران بودند که در سال 1402 در مدارس ابتدایی مشغول فعالیت بودند و تعداد آنها 945 نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. لذا از میان کل مناطق، منطقه دو به عنوان نمونه انتخاب گردید، یعنی تعداد 86 نفر مدیران دبستانهای دولتی منطقه دو شهر تهران به تفکیک جنسیت، 86 نفر (49 مرد، 37 زن) مشخص گردید.

این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. برای سنجش خلاقیت مدیران از پرسشنامه خلاقیت مدیران (سلطانی، 1378) استفاده شد. آزمون خلاقیت سلطانی بر پایه تعریف تورنس از خلاقیت ساخته شده است. از دیدگاه او خلاقیت فرآیندی است شامل حساسیت به مسائل، کمبودها و بن‌بستها که به دنبال تشخیص مشکل به وجود می‌آید و به دنبال آن جستجو برای یافتن راه حل و طرح فرضیه‌های مربوط به آن آغاز می‌شود. سپس فرضیه‌ها و راه حل‌ها آزمایش می‌شوند و تغییرات لازم در آنها به وجود می‌آید.

تورنس خلاقیت را ترکیب چهار عامل اصلی زیر می‌داند:

سیالی: یعنی استعداد تولید ایده‌های فراوان. بسط: یعنی استعداد توجه به جزئیات. ابتکار: یعنی استعداد تولید ایده‌های نو و غیر معمول انعطاف‌پذیری: یعنی استعداد تولید ایده‌ها یا روش‌های بسیار گوناگون.

این پرسشنامه در سال 1378 و در تهران توسط سلطانی ساخته شد و به پرسشنامه‌ای 40 سوالی که برای سنجش خلاقیت به کار می‌رود، تبدیل شد. مجموع نمرات آزمودنی در چهار زیر آزمون مورد ارزیابی قرار گرفته و در نهایت یک نمره کلی خلاقیت بدست می‌آید. این مقیاس دارای 40 گویه از نوع طیف لیکرت از (کاملاً مخالفم با نمره 1) تا (کاملاً موافقم با نمره 5) می‌باشد. این پرسشنامه دارای 4 زیر مقیاس بعد سیالی 8 گویه، بعد انعطاف 12 گویه، بعد ابتکار 9 گویه، بعد بسط 11 گویه می‌باشد. پرسشنامه خلاقیت سلطانی دارای روایی و اعتبار و نمره‌گذاری نیز می‌باشد.

برای سنجش میزان توسعه سازمانی، از پرسشنامه توسعه سازمانی که به وسیله کرافورد تهیه و توسط مقیمی (Moghimi, 2011) ترجمه گردیده است استفاده شده است. پرسشنامه توسعه سازمانی دارای 35 گویه از (کاملاً مخالفم با نمره 1) تا (کاملاً موافقم با نمره 5) می‌باشد. این مقیاس دارای 7 زیر مقیاس، بعد هدف، بعد رهبری، بعد نگرش، بعد پاداش، بعد روابط، بعد ساختار، بعد مکانیزم‌های سودمند می‌باشد. بعد هدف دارای 5 گویه، بعد رهبری دارای 5 گویه، بعد نگرش دارای 5 گویه، بعد پاداش دارای 5 گویه، بعد روابط دارای 5 گویه، بعد ساختار دارای 5 گویه، بعد مکانیزم‌های سودمند دارای 5 گویه می‌باشد.

یافته‌ها

داده‌های آماری نشان می‌دهد از 86 نفر پاسخگو 14 نفر یا 16 درصد بین 30-20 سال سن داشتند، 19 نفر یا 22 درصد بین 40-30 بودند، 38 نفر یا 44 درصد بین 50-40 بودند، 15 نفر یا 18 درصد بین 60-50 بودند. بنابراین یافته‌ها نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به سن 40 تا 50 سال است.

جدول 1. جامعه و نمونه آماری مدیران

نمونه	جنسیت	منطقه
49	مرد	ناحیه 2
37	زن	
86	جمع کل	

جدول 2. خلاصه آمار توصیفی متغیرها

چارک			ماکزیمم	انحراف معیار	نما	میانه	میانگین	شاخص متغیرها
75	50	25						
3/32	3/14	3/03	3/9	0/32	3/03	3/1	3/20	توسعه سازمانی
3/32	3/1	3	3/9	0/23	3	3/1	3/17	خلاقیت
3	3	2/8	3/6	0/22	3	3	2/99	سیالی
3/38	3/2	3	4	0/29	3	3/2	3/23	انعطاف پذیری
3/48	3/2	3	4	0/32	3	3/2	3/27	ابتکار
3/2	3/1	2/93	4	0/29	3/2	3/1	3/15	بسط

جدول 3. ضریب همبستگی بین خلاقیت و توسعه سازمانی

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	شاخص متغیرها
0/002	0/548	سیالی و توسعه سازمانی
0/001	0/657	بسط و توسعه سازمانی
0/001	0/691	ابتکار و توسعه سازمانی
0/001	0/646	انعطاف و توسعه سازمانی

با توجه به جدول 3 ملاحظه میشود میزان ضریب همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته از نظر آماری معنی دار هستند ($p < 0/001$). تحلیل رگرسیون به روش گام به گام به منظور بررسی مدل پژوهش (بررسی رابطه خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران و توسعه سازمانی) صورت گرفته است.

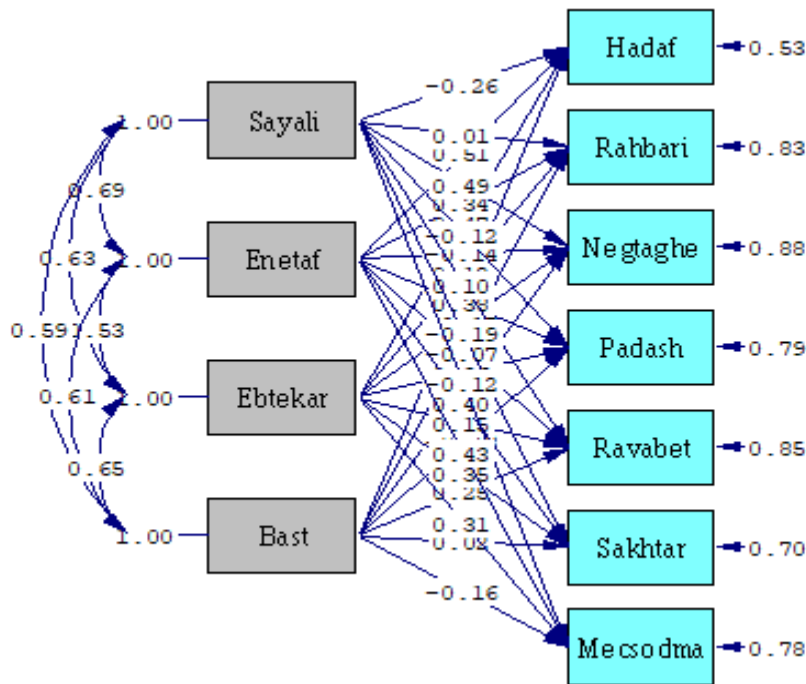
جدول 4. جدول ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل
			خطای استاندارد	ضریب B	
0/011	0/562		0/582	0/327	ثابت a
0/014	0/436	0/083	0/285	0/124	سیالی
0/002	1/279	0/231	0/207	0/265	بسط
0/045	2/284	0/409	0/188	0/429	ابتکار
0/001	1/892	0/345	0/203	0/384	انعطاف

جدول بالا رابطه بین متغیر ملاک توسعه سازمانی با متغیرهای خلاقیت را نشان می دهد. میزان سطوح معنی داری خلاقیت از خطای نوع اول در سطح 0/05 کوچکترند، بنا بر این با احتمال 95 درصد خلاقیت پیش بینی کننده معنی داری توسعه سازمانی می باشد. مثبت بودن ضرایب B برای متغیرهای پیش بین ابتکار و انعطاف، نشان می دهد که رابطه آنها با توسعه سازمانی مستقیم است و به ازای یک واحد افزایش متغیر ابتکار، 0/42 واحد و به ازای یک واحد افزایش انعطاف پذیری، 0/28 واحد به توسعه سازمانی افزوده می شود. مقایسه ضرایب بتا برای دو متغیر پیش بین نشان می دهد که ابتکار قدرت بیشتری نسبت به انعطاف پذیری بر متغیر ملاک (توسعه سازمانی) دارد.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق در حالت استاندارد به شکل زیر ارائه شده است.



شکل 1. مدل نهایی تحقیق در حالت استاندارد

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر در خصوص این موضوع بود که آیا بین ابعاد خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی منطقه دو شهر تهران و توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟ برای پاسخ به این سوال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، با توجه به جداول وسطح معنی داری به دست آمده نتایج زیر حاصل شد: رابطه بین بعد سیالی و توسعه سازمانی مستقیم است و با ضریب همبستگی 0/548 است. رابطه بین بعد بسط و توسعه سازمانی مستقیم است و با ضریب همبستگی 0/657 است. رابطه بین بعد ابتکار و توسعه سازمانی مستقیم است و با ضریب همبستگی 0/691 است. رابطه بین بعد سیالی و توسعه سازمانی مستقیم است و با ضریب همبستگی 0/646 است. لذا نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می دهد بین ابعاد خلاقیت و توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه مستقیم است. همچنین رابطه بین بعد سیالی و توسعه سازمانی، بین بعد بسط و توسعه سازمانی، بین بعد ابتکار و توسعه سازمانی و بین بعد سیالی و توسعه سازمانی مستقیم است. نتیجه این تحقیق با نتایج پژوهشهای زیر مطابقت دارد: ابریشمی (Abrishami, 2022) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در محیط آموزشی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که بین آنها رابطه معنی داری وجود دارد. ایجاد فضایی محرک و توسعه یافته باعث رشد خلاقیت و ایده های جدید کارآفرینی خواهد شد. بریمانی و علیزاده (Barimani & Alizadeh, 2019) نیز به بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان پرداخته که نتایج حاصل از داده ها نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین سهم هر یک از مؤلفه های خلاقیت سازمانی و شادکامی در پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است. (Pirkhaefi, 1993). نیز در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین هوش و خلاقیت در دانش آموزان سال دوم متوسطه شهر تهران پرداخته است که نتایج حاکی از آن است افراد خلاق در عناصر سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط تفاوت معنی داری با یکدیگر دارند. (Nader, 2009) نیز در تحقیقی به بررسی رابطه پنج عامل شخصیت و خلاقیت در میان دانش آموزان دبیرستان های استعدادهای درخشان شهر شیراز پرداخته بود که نتایج حاصل از این پژوهش نشان

می داد که بین عوامل چند گانه شخصیت (برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه مداری و گشودگی نسبت به تجربه) و ابعاد خلاقیت (سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری) همبستگی معنی داری وجود دارد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- بر اساس نتیجه تحقیق، همبستگی بین خلاقیت و توسعه سازمانی از دیدگاه مدیران زن بیشتر از مدیران مرد می باشد، پیشنهاد می گردد به منظور پرورش خلاقیت از مدیران زن در مناصب مدیریتی بیشتر بهره گرفته شود.
- موفقیت یک نظام و سازمان آموزشی در تربیت افراد خلاق و با فکر است، استفاده از نظرات و ایده های خلاقانه مدیران و دبیران در راستای رشد و توسعه سازمان موثر خواهد بود.
- پیشنهاد می گردد در هر مدرسه ای تیمی متشکل از مدیر و معاونین و دبیران برای جلسات همفکری و طوفان فکری برای بهره گیری از ایده های خلاقانه جهت ارتقا تشکیل گردد.
- هر سال تحصیلی از دبیران و دانش آموزان خلاق در مدرسه که با ایده های خلاق خود زمینه ساز پیشرفت مدرسه بوده اند تقدیر به عمل آید.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرمهای رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: معصومه احمدی، جعفر جهانی؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: معصومه احمدی؛ نظارت و نگارش نهایی: معصومه احمدی، جعفر جهانی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Alvani, M (2006). General management. Tehran: Nay Pub.20th Edition. [In Persian] Adams, R., Bessant, J. & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement. A review, Vol. 8(10), pp. 21-47.
- Basadur, M. (2003). Simplifying organization-wide creativity. A new mental Model. www.Basadur.com.
- Bentley, T. (2002). Distributed intelligence. Leadership, learning and creativity, National College for leadership, Vol. 8(4), pp. 1-10
- Amabil, Teresa (2002). The Flourishing of Creativity (Translated by: Ghasemzadeh, Hassan and Azimi, Parvin). Tehran: Donyayeh Naw Publishing. . [In Persian]
- Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organizational creativity. A literature review. Management decision, Vol. 39(10), pp. 834- 840.
- Edelson, P. J. (1999). Creativity and adult education. Pub Jossey Bass, Vol. 6(81), pp. 3-10.
- 6.Cook, P. (1998). The creativity advantage. Is your organization the leader of the Pack? Industrial and Commercial Training. MCB University Press, Vol. 30(5), pp. 179-184.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations, On Doing What You Love and Loving What You do. California Management Review, Vol.40, pp.39-58.
- Dobbins, R. (1997). Think creativity, the journal of Management development, Vol. 16(8), pp.35
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing The work vironment for creativity. Academy of Management Journal, Vol. 39(5), pp.1154-84.

Davenport, T. H., & Beers, M. C. (1995). Managing information about processes. *Journal of Management Information Systems*, Vol. 12, pp. 57-80.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Creativity Flow and psychoogy of discovery and Invention*. New York: Hanaper Collins.

Hosni Dizji, Musa. (2022). Investigating school culture with the way and level of creativity of Students. *Ormazd Research Journal*, - (59 (Appendix No. 2)), 216-227. **[In Persian]**

Emraei, Mehdi, Rejeh, Mehdi, Salari, Hamzekhani, Mahshid, and Faraji Khiawi, Farzad. (2021). Correlation between creativity and entrepreneurial skills in managers of teaching hospitals. *Health Image*, 12(3), 240-250. **[In Persian]**

Ahmadzadeh Ravangi, Asiyeh, Mahmoudzadeh, Soghari, and Jafari, Afsaneh. (2021). Investigating the effect of creativity and excitement seeking on students' entrepreneurship. *Ormazd Research .Journal*, (57 (Supplement No. 2)). **[In Persian]**

Soleimanzadeh, Ameneh, Shojaei, Ali Asghar, and Hosseini Daronkalai, Seyedeh Zahra. (2019). resenting a model of the role of school-based management on teachers' creativity through th Mediation of learning culture. *Jundishapur Educational Development*, 11(4). **[In Persian]**

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. **[In Persian]**

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. **[In Persian]**