

Research Paper

Designing a model for teaching creativity to middle managers of Islamic Azad University (Case study: Central Organization)

Seyedeh Masoumeh Azizian¹, Leila Sharifian^{2*}, Saeed Moradi³, Abbas Khorshidi⁴, Ali Delavar⁵

1. PhD candidate Persian language, Department of Educational Sciences - Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

2. Assistant Professor Persian, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

3. Assistant Professor Persian, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

4. Professor Persian, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr Branch, Iran

5. Professor Persian, Department of Measurement, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

Received: 2022/01/15

Accepted: 2022/05/09

PP: 129-146

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2023.29759.5952

Keywords:

Creativity education, middle managers of Islamic Azad University, conceptual model of creativity education.

Abstract

Introduction: In the new century, despite the challenges, attention to teaching creativity is inevitable. A research has been conducted with the aim of designing a model for teaching creativity to middle managers of Islamic Azad University in the Central Organization.

research methodology: This study is an exploratory mix (qualitative and quantitative) in terms of applied objectives and in terms of data, and a cross-sectional survey in terms of quality in terms of qualitative, emerging data and quantitative survey. The research population in the qualitative section, experts and specialists, in the quantitative section, the middle managers of the Central Organization of the Islamic Azad University is 270 people and the sampling method is a theoretical type with a saturation principle of 33 people and in the quantitative section is a stratified random method. 159 people (74 women and 85 men) were selected as the sample to select the sample group using Krejcie and Morgan table Which were active in 2021. In this study, two types of semi-structured interview tools and a researcher-made questionnaire were used to collect the necessary data and information. The validity and reliability of the instrument in the qualitative part were calculated by three-way consensus and in the quantitative part the validity of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha reliability test and composite reliability. Validity was calculated by three convergent validity tests and three divergent validity tests. Qualitative data analysis was performed with the help of open, axial and selective coding through interviews, foundation data research method and Delphi technique. In the Quant section with regard to research questions from methods descriptive and inference ((modeling structural equations, analysis confirmative factor and Stable test Spss- v26 and Smart PLS3.

Findings: The research findings confirm that 7 dimensions (individual, educational requirements, organizational, socio-cultural, environmental, ethical and economic), 24 components and 139 indicators were finalized. All identified dimensions and components on the training of middle managers in the central organization of the Islamic Azad University have been approved.

Conclusion: The obtained model can give an insight, vision and strategic thinking to the officials and as a compass to map the future for them correctly.

Citation: Azizian Seyedeh Masoumeh, Sharifian Leila, Moradi Saeed, Khorshidi Abbas, Delavar Ali; (2023) Designing a model for teaching creativity to middle managers of Islamic Azad University (Case study: Central Organization). Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(4):129-146

Corresponding author: Laila sharifian

Address: Iran, Tehran.eslamshar, Islamic azad univercity

Tell: 09121710967

Email: La_sharifian@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

The issue of creativity is also of great importance for universities as one of the basic pillars of education and resource development of the country, because today the university can not be run with the knowledge, mentality and patterns and methods of yesterday. Extensive, dynamic and complex changes and transformations today require universities to constantly learn and develop new attitudes and mental patterns, and of course to use them properly. Creativity is the main concern of society and managers of today's dynamic organizations. In Iran, the issue of creativity is one of the main concerns of managers of public and private organizations, and the Islamic Azad University is no exception to this rule. Due to the diversity and breadth of the missions and expectations of the Islamic Azad University and the numerous and diverse expectations and needs of the audience, having knowledgeable, creative and innovative managers who can be creative and innovative and consciously modify or change the functions and processes of the organization. It is necessary to assist in carrying out missions and achieving the desired goals

Context:

The main goal of all educational institutions is to create problem-solving ability and creativity in people. In today's world, the probability of encountering problems for which there is no predetermined solution has increased. Therefore, solving new problems requires creativity.

Goal:

The goal of present study is Designing a model for teaching creativity to middle managers of Islamic Azad University (Case study: Central Organization)

Method:

In this study, the research community in the qualitative section is experts, specialists and in the quantitative section, the middle managers of the Central Organization of the Islamic Azad University are 270 people. It is a stratified random sampling that 159 people (74 females and 85 males) were selected as a sample to select the sample group using Krejcie and Morgan table Which were active in 2021. In this study, two types of semi-structured interview tools were used to collect data and necessary information. And a

researcher-made questionnaire was used. Validity and validity of the instrument in the qualitative part were calculated by three-way consensus and in the quantitative part the validity of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha reliability test and composite reliability. Validity was calculated by three convergent validity tests and three divergent validity tests. Qualitative data analysis was performed with the help of open, pivotal and selective coding through interviews, data research method of Delphi Foundation, which has 7 dimensions, 24 components and 139 indicators. Quantitative section Research questions Statistics Statistics Descriptive Inference from (modeling structural equations, analysis confirmative factor test Spss- v26 and Smart PLS 3 .

Findings:

The research findings confirm that all the identified dimensions and components on the training of middle managers in the central organization of the Islamic Azad University have been confirmed.

Results:

Results Show that the dimensions of creativity education (individual, educational requirements, organizational, socio-cultural, environmental, ethical and economic) and its components (personality traits, motivational traits, cognitive traits, management and leadership, human resource system, structure Organizational, Organizational Culture, Group (Teamwork), Information and Communication Technology (ICT), Legal, Objectives and Policy Skills, Content Skills, Teaching and Training Methods, Evaluation, Physical Space, Learning-Interactive Environment, Educational Technology, Education system, family, media and virtual agent, value, responsibility, national credibility, international credibility). A model was presented according to the dimensions and components. The main achievement of the present study is the comprehensiveness of the model and its indigenusness for the central organization of the Islamic Azad University, which has identified and enumerated a number of new dimensions and components that can give an insight, vision and strategic thinking to officials and as a compass to the future. Draw correctly for them.

طراحی الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی)

سیده معصومه عزیزیان^۱، لیلا شریفیان^{۲*} سعید مرادی^۳، عباس خورشیدی^۴، علی دلاور^۵

۱. دانش آموخته دکتری، گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۳. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۴. استاد گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۵. استاد گروه سنجش و اندازه گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: در قرن جدید با وجود چالش‌ها، توجه به آموزش خلاقیت غیر قابل اجتناب است. پژوهشی با هدف طراحی الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی در سازمان مرکزی انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش: این مطالعه از لحاظ اهداف کاربردی و از نظر داده‌ها، آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) و از نظر نوع مطالعه در بعد کیفی، داده بنیاد نو ظهور و در بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان، در بخش کمی، مدیران میانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۲۷۰ نفر بوده و روش نمونه‌گیری بخش کیفی هدفمند از نوع نظری و با اصل اشباع ۳۳ نفر و در بخش کمی روش تصادفی طبقه‌ای است که برای انتخاب گروه نمونه به کمک جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۹ نفر (۷۴ زن و ۸۵ مرد) که در سال ۱۴۰۰ مشغول فعالیت بودند، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم از دو نوع ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی و اعتبار ابزار در بخش کیفی به وسیله اجماع سه سویه و در بخش کمی اعتبار پرسشنامه با آزمون پایایی آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه شد. روایی توسط سه آزمون روایی همگرا و سه آزمون روایی واگرا محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده در بعد کیفی، به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی از طریق مصاحبه، روش تحقیق داده بنیاد و فن دلفی انجام شد. در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (از مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل عامل تاییدی و آزمون تی) از نرم افزارهای v26 - Spss و Smart PLS 3 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش موید این مطلب است که ۷ بعد (فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی)، ۲۴ مولفه و ۱۳۹ شاخص نهایی شد. کلیه ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده بر آموزش خلاقیت مدیران میانی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری: دستاورد اصلی پژوهش حاضر جامعیت الگو و بومی بودن آن برای سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است که تعدادی بعد و مولفه جدید شناسایی و احصاء نموده که می‌تواند یک بینش و چشم انداز و تفکر استراتژیک به مسئولان بدهد و به مثابه یک قطب نما آینده را به درستی برای آنها ترسیم نماید.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۹

شماره صفحات: ۱۴۶-۱۲۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.29759.5952

واژه‌های کلیدی:

آموزش خلاقیت، مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی، مدل مفهومی آموزش خلاقیت.

استناد: عزیزیان سیده معصومه، شریفیان لیلا، مرادی سعید، خورشیدی عباس، دلاور علی (۱۴۰۲). طراحی الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی)، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴(۴): ۱۴۶-۱۲۹

* نویسنده مسوول: لیلا شریفیان

نشانی: تهران، اسلامشهر، میدان نماز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

تلفن: ۰۹۱۲۱۷۱۰۹۶۷

پست الکترونیکی: la_sharifian@yahoo.com

مقدمه

قرن بیست و یکم شاهد تغییرات گسترده ای در همه جنبه های زندگی بوده است (Bahrami, Hosseini Al-Madani, Trustee & Khoeini, 2021). همان طور که مقام معظم رهبری (آیت الله سید علی حسینی خامنه ای) فرموده اند: فعالیت و ابتکار و نوآوری و خلاقیت، اساس پیشرفت انسان و زندگی انسانی است (Supreme Leader, 2005). با بروز چالش های جدید آموزشی، اقتصادی، علمی و... در قرن جدید توجه به آموزش خلاقیت غیر قابل اجتناب است (Karimi, Mirza Mohammadi & Rahnama, 2021). آموزش در سازمان ها یک وظیفه اساسی و همیشگی است و موقت یا تمام شدنی نیست (Kennedy, 2015). لذا آموزش نه تنها باعث افزایش ابتکار، خلاقیت و نوآوری افراد می شود، بلکه این شانس را به آن ها می دهد که شغل خود را به صورت عملی یاد گرفته و به طرز شایسته ای آن را انجام دهند (Tahvildary et al., 2020). بنابراین لزوم آموزش های مداوم، هدف دار، برنامه ریزی شده و همگام با پیشرفت های علم و فن شناسی باید به طور اساسی در مدیریت مورد توجه خاص قرار گیرد (Iran Nejad, 2014). زیرا موضوع اساسی و محور اصلی سازمان، انسان است. ثمر بخشی سازمان از یک سو تبدیل انسان های خادم و مستعد به انسان های سالم، خلاق، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تامین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخش های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است (Moghaddami and Rashidi, 2017). که عامل مهمی در توانایی و توسعه ملی است (Borgelman, 2006 and Kanter 1999, 2015, quoted by Mohammadi). و رمز ماندگاری و حیات بلند مدت یک سازمان محسوب می شود (Samadi, 2012). از آنجا که منابع انسانی، سرمایه استراتژیک سازمان محسوب می شود تجهیز و آماده سازی آن برای مواجهه با تغییرات از اهمیت ویژه ای برخوردار است (Mousavi, 2019). بنابراین تمامی سازمان ها به خصوص سازمان های آموزشی و پژوهشی باید به فراخور فلسفه وجودی و اهداف ماموریت خود، بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به آموزش و پرورش در ابعاد مختلف اختصاص دهند (Noga Magen, 2019). (Quoted from Rajabipour, Abaseltian and Sabk Ro, 2020). آموزش مدیریت باید فراتر از مدل های آموزشی سنتی باشد (Sierra, 2020). شعار سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی اسلامی آسیکو در سال 2005 میلادی این است "هر کشوری که در نظامهای آموزشی خود متحول نشود و مدیریت کارآمدی اتخاذ نکند متوقف خواهد شد و چه بسا به تأخیر خواهد افتاد (Bendy, 2015, p45). " بنابراین پیشرفت و اعتلای هر کشوری به کمیت و کیفیت دانشگاه های آن وابسته است (Papri, Mehr Alizadeh, Seyed Massoud Seyed & Mohammad Hosseinpour, 2020). در نظامهای نوین آموزش عالی سه مقوله تولید دانش (خلاقیت علمی)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه و نشر دانش (فناوری) به نام مهم ترین کارکردهای دانشگاه تعریف شده است. (Kawthari, 2012). از آن جا که بسیاری از دستاوردها و پیشرفت های انسان ناشی از توانایی تفکر اوست، ضرورت توجه به این موضوع و فراهم نمودن زمینه های پرورش و رشد آن کاملاً آشکاراست (Lotfollah Nasbi, 2016). دانشگاه به عنوان نهاد ارائه کننده آموزش عالی و تربیت کننده نیروهای متخصص مورد نیاز بخش های مختلف کشور، رسالتی حساس، موثر و جهت بخش را در زمینه توسعه علمی، فرهنگی و اقتصادی کشور دارد. (Rajabipour, Abasaltian, 2020). سازمان های خلاق و نوآور برای مسائلی از قبیل وقت آزاد، دسترسی به اطلاعات، آزادی عمل، سیستم پیشنهادی موثر و سریع تشویق و ریسک پذیری و نوآوری و غیره اهمیت فوق العاده ای قائل هستند (Mohammadi, 2015). با پیشرفت سریع فناوری، راه حل های دیجیتالی به طور گسترده ای برای آموزش و برای اهداف یادگیری در حال ارائه است (Radianti et al., 2020). در این شرایط راه حل های گذشته دیگر پاسخگوی مسائل امروزی نیست (Mohammadi Baba Zaidi; Abbaspour; Rahimian; Ghiasi, 2020). خلاقیت از موثرترین عوامل تأثیر گذار در روند زندگی است و بدون آن زمینه فعالیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی شود (Chadwick, 2018, quoted by Mousavi, Oladian, Imani, 2012). در دنیای سازمانی امروز مدیران خلاق، سازمان های خلاق و کارکنان خلاق اضلاع مثلث خلاقیت هستند که بدون هر یک خلاقیت و نوآوری به سر منزل مقصود نمی رسد (Gopandaran, 2016). مهم ترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه ها خلاقیت است (Soh, 2017). از این رو حل مشکلات جدید، نیازمند خلاقیت است (ulger, 2016). خلاقیت یک مهارت است، لذا اکتسابی و قابل آموزش دادن است. (Mirza Safi & Yaqubi, 2021) خلاقیت یعنی استفاده از قدرت تخیل به منظور ساختن چیزهایی که پیش از این وجود نداشته و انجام کارهایی که پیش از این کسی انجام نداده است (Faqih Aram, 2017). در حقیقت موفقیت سازمان در گروی مدیرانی شایسته و کاردان است (Asad and Mahmoudi, Shirzad Kobria, Hamidifar, 2021) که ایده های خلاقانه دارند و می توانند برنامه جدید، معرفی محصولات جدید و در کل ایجاد ارزش افزوده کنند (Haji Agha, Alam Beigi, Pishbin & Jalilian, 2018) که منجر به افزایش عملکرد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش گردش مالی شود (Akgunduz, Alkan & Adan Gok, 2018). خلاقیت یکی از برجسته ترین توانایی های شناختی و یکی از جلوه های تفکر واگراست. این نوع تفکر، بروز و نمایش بالاترین درجه سلامت عاطفی است و بر ابراز وجود افراد سالم در جریان بهینه سازی و تکامل نفس خویشتن دلالت دارد (Amrayi, Ghadampour, Sharifi & Ghazanfari, 2019). خلاقیت دارای سه

بعد شناختی، غیرشناختی و انگیزشی است. ابعاد غیرشناختی خلاقیت، شامل ویژگیهای خلاق و توانایی‌های خاصی است که در سطح افراد مشابه کمتر می‌توان شاهد آن بود. ابعاد شناختی خلاقیت، ناظر بر وجود تفکر واگرا در فرد و ابعاد انگیزشی آن، ناظر به انگیزه درونی فرد است و وی را بر آن می‌دارد بدون آنکه الزاماً پاداش بیرونی وجود داشته باشد، به شکل مستمر و پیگیر به کار مورد علاقه‌اش بپردازد. خلاقیت شناختی^۱ که سابقه طولانی دارد و از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است، از جمله مدل تولید مدار و فرایند مدار. خلاقیت شناختی اگرچه دارای مدل‌های متعددی است اما مراحل مشترک بین تمامی این مدل‌ها عبارت است از: آمادگی، نهان یا کمون روشنگری و بازنگری. (Chen, Chang and Lu, 2015). میشل و والینگا^۲ (۲۰۱۷) خلاقیت شناختی را نوعی مسئله‌گشایی به صورت فرآیند حس کردن کاستی‌های موجود در اطلاعات، فرضیه‌سازی درباره، حل مسائل و رفع کاستیها، ارزیابی و آزمودن فرضیه‌ها، بازنگری و بازآزمایی آن‌ها و سرانجام انتقال نتایج به دیگران می‌دانند خلاقیت یک مفهوم است که برای اقدامات یا اعمال گوناگون و متنوع انسان منجر به نتایج جدید و ارزشمند می‌شود (Glăveanu, 2018). بر اساس رویکرد شناختی/ اجتماعی آمابیل^۳ (۲۰۰۳) خلاقیت شناختی شامل فرآیندهای شناختی مؤثر است که مشتمل بر سه عامل مهارت‌های شناختی، مهارت‌های خلاقانه و انگیزش است. خلاقیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت‌ها و پیشرفت‌های افراد است (Plosink 2018). مطابق با نظریه صفات (Costa and McGray, 1992)، گشودگی به تجربه مهم‌ترین صفت خلاقیت شخصیتی^۴، دارای دو جز انگیزشی و شناختی است در این راستا، فیست^۵ (۲۰۱۳) با اشاره به صفات شناختی و انگیزشی شخصیت که برخلاقیت مؤثرند، افراد خلاق را دارای خود پنداره قوی و حس هویت شخصی دانسته که نوعی علاقه و انگیزش درونی قوی دارند که موجب می‌شود، این افراد دوران غیر قابل اجتناب ناکامی را تحمل کنند و آن‌ها را قادر می‌سازد تا فشارهای اجتماعی و همکاری‌شان را تحمل کنند (Mardali et al., 2021). خلاقیت از دیدگاه روانشناسی یکی از جنبه‌های اصلی تفکر یا اندیشیدن است (khosh aklag & Shafizadeh, 2020). با بهره‌گیری از روش‌ها و ابزارهای مناسب آموزشی می‌توانیم به پرورش قدرت آفرینندگی و خلاقیت در مدیران بپردازیم، زیرا این نظام آموزشی است که به مثابه عاملی مؤثر در رشد انسان باید فرصت بروز و تحول توانایی‌های بالقوه را برای انسان‌ها فراهم سازد (Rahimimand & Abbaspour, 2015).

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج در زمینه موضوع خلاقیت صورت گرفته است از جمله رجب دری، المیر و خرمن (Rajab Dori) et al., 2021 با انجام پژوهشی به بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر ارتباط بین مدیران و کارکنان در بین مدیران و حسابداران صنعتی استان‌های فارس و هرمزگان پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طیبی شیرمرد، میرزایی (Taybi Shirmard et al., 2017) پژوهشی تحت عنوان تبیین رابطه بین مولفه‌های خلاقیت تورنس با استقرار مدیریت دانش در کارکنان سازمان تامین اجتماعی انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد خلاقیت با استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین مولفه‌های خلاقیت، به ترتیب ابتکار، سیالی، انعطاف و بسط با استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند. رضایی (Rezaei, 2017) پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران مستقر در شهر مراغه انجام داده است. با توجه به نقش مدیریت دانش در سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های نظامی، باید با سیاست‌گذاری مناسب و اتخاذ بودجه کافی، سعی در پیاده‌سازی کامل و توسعه و بهبود هر چه بیشتر مدیریت دانش در سازمان نظامی ارتش مستقر در شهر مراغه گردد. موحدی (Movahedi, 2019) با انجام پژوهشی تحت عنوان تأثیر طراحی بهینه فضای آموزشی بر ارتقای خلاقیت دانش‌آموزان مقطع دبیرستان شهر تبریز پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که تنوع در جزئیات فضا، استفاده از مصالح طبیعی، تنوع در رنگ پردازی، تنوع در نورپردازی، فضای متنوع و انعطاف‌پذیر و وجود گل و گیاه با خلاقیت شناختی ارتباط معناداری دارد و توصیه کردند برای ارتقای خلاقیت دانش‌آموزان مولفه‌های محیطی و کالبد پردازی بیرونی را مد نظر قرار دهند. در تاج، عباس پور، شریعت، دلاور و سعدی پور (Dortaj 2018)، پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل پرورش تفکر استراتژیک و خلاق در مدیران شرکت ملی نفت ایران انجام دادند. یافته‌های این پژوهش عوامل و شرایط پرورش تفکر استراتژیک و خلاق را در شرکت ملی نفت ایران آشکار ساخته و بر لزوم عملیاتی کردن آن تأکید دارد. حسینی و دشتی نژاد (Hosseini et al., 2016) پژوهشی تحت عنوان بررسی شاخص‌های شخصیتی، انگیزشی/ شناختی خلاقیت در دانشجویان با مدل معادلات ساختاری پرداختند. بر طبق نتایج حاصل از پژوهش خلاقیت را می‌توان به صورت یک نشانگان یا مجموعه‌ای در نظر گرفت که متأثر از نقش شاخص‌های شخصیتی، انگیزشی/ شناختی است. بوسیناکیس و هالکوس (Halkos, Bousinakis &

1 Personality Creativity

2 Michel, & Walinga

3 Amabile

4 Personality Creativity

5 Feist

(2021) با انجام پژوهشی تحت عنوان خلاقیت به نام عامل پنهان توسعه برای سازمان ها و کارکنان به این نتیجه رسیدند که خلاقیت تنها عامل محرکی است که می‌تواند استرس را کاهش دهد و به موفقیت و پیشرفت همراه با سطح رضایت بالا منجر شود. به طور خاص، ابتکارات شغلی، فشار حجم کار، تغییرات خلاقانه و اضافه کاری به‌ویژه بر سطوح استرس تأثیر می‌گذارند. خلاقیت شغلی و استفاده از مهارت ها تأثیر بیشتری بر رضایت و به دنبال آن دوری از کار، آزادی عمل و دستمزد و سایر مزایا دارد. گرابنر (Grabner, 2017) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی سازی کم، باعث می‌شود که عقاید و رفتارهای نو تشویق شود. وقتی رهبران به احساسات و نیازهای کارمندان اهمیت دهند، مهارت های خلاق آنان گسترش پیدا می‌کند. شلی و گیلسون (Shalley et al., 2016) در مورد گروه موثر، فردی و عوامل سازمانی از انجام خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که منابع زمان، سیستم ارتباطی گروه و خلاقیت بر ساختار و اثر بخشی سازمانی موثر است. موضوع خلاقیت برای دانشگاه ها به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش و توسعه منابع کشور از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، چرا که امروزه دانشگاه را نمی‌توان با دانش، ذهنیت و الگوهای روش های دیروز اداره کرد. تحولات و دگرگونی گسترده، پویا و پیچیده امروزی ایجاب می‌کند، دانشگاه ها همواره نگرش ها و الگوهای ذهنی جدیدی را بیاموزند و توسعه دهند و البته به درستی به کار گیرند (Zarei, Moghadam, Mehman Nawazan & Shahriari, 2016). خلاقیت دغدغه اصلی جامعه و مدیران سازمان های پویای امروزی است. در کشور ایران نیز موضوع خلاقیت از دغدغه های اصلی مدیران سازمان های دولتی و خصوصی است که دانشگاه آزاد اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نیست. با توجه به تنوع و گستردگی و پیچیدگی ماموریت ها و انتظارات دانشگاه آزاد اسلامی و انتظارات و نیازهای متعدد و متنوع مخاطبان، داشتن مدیران دانش گرا، خلاق و نوآور که می‌توانند با خلاقیت و نوآوری و اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرایندها، سازمان را در انجام ماموریت ها و تحقق مطلوب اهداف، یاری نمایند ضروری است (Taybi Shirmard & Mirzaei, 2017). از این رو، با توجه به جایگاه و اهمیت آموزش خلاقیت در سازمان ها و با توجه به بررسی های به عمل آمده در دانشگاه آزاد اسلامی الگوی مناسبی جهت آموزش خلاقیت مدیران موجود نمی‌باشد و در مجموع این پژوهش می‌تواند مددیار سلسله مراتب مدیران و ذینفعان دانشگاه باشد و به عنوان یک قطب نما سمت و سوی خلاقیت را در دانشگاه آزاد اسلامی تبیین کند. تا این سازمان از طریق داشتن الگوی مناسب به یک سازمان کارآمدتر و پویاتر تبدیل گردد و خلاقیت خود را برای انجام ماموریت و رسالت مهمی که بر عهده دارد در راستای تحقق اهداف امکان پذیر کند. به هر روی آن چه مبرهن است آن که، نادیده گرفتن آموزش خلاقیت مدیران بی‌گمان تنها پاک کردن صورت مساله به جای حل آن است. خلاقیت در همه عرصه های بشری می‌تواند در راستای بهبود و تعالی تجلی یابد و این در آموزش تنها یک مزیت و محبوبیت نیست بلکه یک ضرورت است (Ghorbani, Sadeghi & Ghodsi, 2019). لذا در این پژوهش، محقق در صدد طراحی الگویی برای آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی سازمان مرکزی است که در راستای دستیابی به این هدف، سوالات زیر را مطرح کرده است:

- ۱- ابعاد سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟
- ۲- مولفه ها و شاخص های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟
- ۳- اولویت بندی ابعاد و مولفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی چگونه است؟
- ۴- ارزیابی ابعاد و مولفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی از دیدگاه کاربران چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

در این مطالعه پژوهش حاضر از لحاظ اهداف کاربردی و از نظر داده ها، آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) است. از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی، داده بنیاد نو ظهور و در بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دو بخش است: الف- بخش کیفی: شامل خبرگان و متخصصین ب- بخش کمی: مشتمل بر مدیران میانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۴۰۰ با تحصیلات لیسانس، فوق لیسانس و دکترا به تعداد ۲۷۰ نفر هستند. روش نمونه گیری در دو بخش انجام شده است: الف- بخش کیفی هدفمند از نوع نظری و با اصل اشباع ۳۳ نفر ب- بخش کمی روش تصادفی طبقه ای است که برای انتخاب گروه نمونه به کمک جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۵۹ نفر (۷۴ زن و ۸۵ مرد) به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر شامل دو بخش است: الف- بخش کیفی: در این مرحله ابزار سنجش را یک فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته که بر اساس کدگذاری باز و کدگذاری محوری تشکیل داد و سپس از طریق کد گذاری انتخابی به مدد مصاحبه، فن دلفی برای خبرگان ارسال و تا اشباع نظری این روند استمرار و ابعاد، مولفه ها و شاخصها و اولویت آن ها تبیین شد. مجدداً الگو بر اساس ابعاد، مولفه ها و شاخص ها ترسیم و توسط خبرگان مورد اعتباریابی قرار گرفت. ب- بعد کمی: در این مرحله فرم مصاحبه اشباع شده توسط خبرگان را از طریق وزن دهی به شاخص ها، به پرسشنامه تبدیل و بر روی گروه نمونه ای که تصادفی انتخاب شدند اجرا شد و در نهایت به مدد اجرای آزمون تحلیل عامل تاییدی یافته های بعد کمی توسط کاربران

ارزیابی شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش در دو بخش الف- کیفی: به مدد مصاحبه فن دلفی و اجماع سه سویه ب- کمی: اعتبار با آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۹۱ شد. روایی توسط سه آزمون روایی همگرا و سه آزمون روایی واگرا محاسبه شد که از روایی بالایی برخوردار شد. روش های گردآوری اطلاعات در دو بخش به دست آمد: الف- بعد کیفی: ۱- مطالعه عمیق کلیه تئوریها، مدل ها، یافته ها، الگوها، پژوهش ها اعم از ملی و بین المللی در خصوص آموزش خلاقیت توسط پژوهشگر و مصاحبه با خبرگان ۲- اجرای کد گذاری باز از یافته های مرحله یک توسط پژوهشگر و احصای شاخص توسط پژوهشگر و مصاحبه با خبرگان ۳- اجرای کدگذاری محوری به منظور مقوله بندی شاخص ها در غالب ابعاد و مولفه ها به وسیله پژوهشگر و مصاحبه با خبرگان ۴- تنظیم بند ۳ در غالب یک فرم نیمه ساختار یافته و ارسال آن به مدد مصاحبه عمیق و فن دلفی و ... برای خبرگان و استمرار این مهم تا اشباع نظری خبرگان. در این مرحله ابعاد، مولفه ها و شاخص ها و اولویت آن ها توسط خبرگان مشخص شد ۵- ترسیم الگوی آموزش خلاقیت بر اساس بند ۴ در قالب الگو و ارسال آن برای خبرگان جهت اعتبار یابی الگو. در این مرحله الگوی مذکور توسط خبرگان نهایی شد. ب- بعد کمی: ۱- تبدیل فرم مصاحبه اشباع شده خبرگان از طریق وزن دهی به شاخص ها، به پرسشنامه ۷ بعدی، ۲۴ مولفه و ۱۳۹ شاخصی ۲- اجرای پرسشنامه مذکور بر روی گروه نمونه ای که به صورت تصادفی انتخاب شده بود ۳- با توجه به سؤال های پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی از (مدل سازی معادلات ساختاری، تحلیل عامل تاییدی و آزمون تی) از نرم افزارهای Spss-v26 و Smart PLS 3 استفاده شد بر روی داده حاصل از بند ۲ و ارزیابی ابعاد، مولفه ها، شاخص ها و الگوی مذکور از دیدگاه کاربران ۴- مقایسه نتایج بعد کیفی و کمی.

یافته ها

یافته ها در دو بخش انجام شد:

۱- بخش کیفی:

داده های بخش کیفی طی چهار مرحله انجام شد:

- الف- کد گذاری باز: در این مرحله ۱۶۷ شاخص به مدد مطالعات ملی و جهانی و مصاحبه با خبرگان توسط پژوهشگر احصاء شد.
 ب- کد گذاری محوری: در این مرحله ۱۴۲ شاخص، در قالب ۲۴ مولفه و ۷ بعد به مدد مصاحبه با خبرگان توسط پژوهشگر احصاء شد. لازم به ذکر است به منظور جلوگیری از اطباب متن مقاله از ذکر جدول کد گذاری باز و محوری و انتخابی خودداری شده است.
 ج- کد گذاری انتخابی: در این مرحله که توسط خبرگان انجام شد در مجموع برای طراحی الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی به ترتیب ۷ بعد، ۲۴ مولفه؛ ۱۴۲ شاخص نهایی شد.
 د- اعتباریابی الگو: در این مرحله ابعاد، مولفه ها و شاخص های الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی در قالب یک الگو تنظیم و توسط خبرگان توسط فن دلفی اعتباریابی شد.

۲- بخش کمی:

نخست یافته های توصیفی و سپس یافته های اصلی پژوهش در زمینه ابعاد مولفه های موثر بر آموزش خلاقیت مدیران میانی ارائه شده است. خلاصه ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان با جنسیت: زن ۷۴ نفر (۴۶/۵ درصد) و مرد ۸۵ نفر (۵۳/۵ درصد) با مدرک تحصیلی: کارشناسی ۲۴ نفر (۱۴/۹ درصد)، کارشناسی ارشد ۷۸ نفر (۴۸/۴ درصد) و دکتری تخصصی ۵۷ نفر (۳۶/۶ درصد)، با سابقه کاری: ۱۰ تا ۵ سال، ۸ نفر (۵ درصد)؛ ۶ تا ۱۰ سال، ۱۳ نفر (۸/۲ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵ نفر (۲۲ درصد)، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۳۹ نفر (۲۴/۵ درصد)، ۲۱ تا ۲۵ سال، ۴۰ نفر (۲۵/۲ درصد)، ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۴ نفر (۱۵/۱ درصد)، با پست سازمانی رئیس اداره ۷۵ نفر (۴۷/۲ درصد)، مدیر ۵۲ نفر (۳۲/۷ درصد)، معاون مدیرکل ۹ نفر (۵/۷ درصد)، مدیر کل ۱۴ نفر (۸/۸ درصد) و معاون ۹ نفر (۵/۷ درصد) و سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵ نفر (۳/۱ درصد)، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۷ نفر (۲۹/۶ درصد)، ۴۱ تا ۵۰ سال، ۸۵ نفر (۵۳/۵ درصد) و ۵۱ تا ۶۰ سال، ۲۲ نفر (۱۳/۸ درصد) بررسی شده است. توزیع داده ها از نظر نرمال بودن و سپس پاسخ به سوال های پژوهش از طریق آزمون تحلیل عاملی تأییدی ارائه شده است. به همین منظور از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است نتیجه به دست آمده نشان می دهد که سطح معناداری (K-S) به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است و این موضوع بیانگر نرمال بودن توزیع است. با استفاده از آزمون پایایی ضریب آلفای کرونباخ (ضریب آلفای کرونباخ به بررسی همبستگی درونی مولفه های یک متغیر خارج از مدل می پردازد. ضریب آلفای کرونباخ برای هر متغیر باید بالای ۰/۷ باشد) و آزمون پایایی مرکب دلونین و گلدشتاین^۱ (۱۹۸۷)، در مدل های PLS،

پایایی هر مؤلفه به طور جداگانه ارزیابی می‌شود، وقتی مقدار پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشد، نشان‌دهنده‌ی آن است که آن بلوک تک بعدی است و این مؤلفه در مقایسه با آلفای کرونباخ معرف بهتری برای پایایی هر مؤلفه و تک بعدی بودن یک بلوک محسوب می‌شود.

جدول ۱ - جزئیات اعتبار پرسشنامه

مؤلفه	آزمون پایایی مرکب در Pls	ضریب آلفای کرونباخ	وضعیت
بعد اجتماعی-فرهنگی	۰/۹۷۵	۰/۹۷۳	قابل قبول
بعد اخلاقی	۰/۹۶۰	۰/۹۵۵	قابل قبول
بعد اقتصادی	۰/۹۳۵	۰/۹۱۳	قابل قبول
بعد الزامات آموزشی	۰/۹۸۱	۰/۹۷۹	قابل قبول
بعد سازمانی	۰/۹۷۵	۰/۹۷۳	قابل قبول
بعد فردی	۰/۹۱۰	۰/۸۹۴	قابل قبول
بعد محیطی	۰/۹۷۷	۰/۹۷۵	قابل قبول

همان طور که مشاهده می‌شود در همه مؤلفه‌ها ضرایب بالای ۰/۷ است؛ بنابراین این مدل از نظر همبستگی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ پایایی دارد.

آزمون روایی همگرا مدل بیرونی انعکاسی آموزش خلاقیت:

آزمون معناداری بارهای عاملی آموزش خلاقیت بارهای عاملی ضرایب همبستگی بین متغیرهای مکنون و آشکار است که در اولین پیش شرط روایی همگرا باید از نظر آماری معنادار باشد. یعنی مقدار آماره t آن‌ها بعد از فرایند نمونه‌گیری خودکار خارج از بازه (۱/۹۶ -) باشد. همه ی بارهای عاملی مؤلفه‌های آموزش خلاقیت در سطح ۹۹ درصد معنادار بودند بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد. در شرط دوم روایی همگرا کلیه ضرایب بارهای عاملی باید بزرگتر از ۰/۷ باشند. اکثر بارهای عاملی آموزش خلاقیت بزرگ تر از ۰/۷ بودند، بنابراین رابطه مطلوبی بین معرف‌ها (متغیر مشاهده شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) و بین مؤلفه با آموزش خلاقیت (متغیر پنهان) برقرار بود و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه‌ها و آموزش خلاقیت نشان داد. در شرط سوم باید بیشترین واریانس مشترک را با نشانگرهای نسبت به اشتراک آن با سازه‌های دیگر در یک مدل معین داشته باشد. گیفن و استراب^۱ (۲۰۰۵) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵۰ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس‌های نشانگر خود را تبیین می‌کند.

جدول ۲- میانگین واریانس استخراجی (AVE) و پایایی مرکب متغیرهای مدل بیرونی انعکاسی در آموزش خلاقیت

مؤلفه	پایایی مرکب CR	میانگین واریانس استخراجی AVE	وضعیت
ارزشی	۰/۹۳۱	۰/۶۶۲	قابل قبول
ارزشیابی	۰/۹۵۲	۰/۷۶۷	قابل قبول
اعتبار بین المللی	۰/۹۳۱	۰/۸۱۸	قابل قبول
اعتبار ملی	۰/۹۲۹	۰/۸۶۷	قابل قبول
انگیزشی	۰/۸۷۲	۰/۶۹۴	قابل قبول
اهداف و خط مشی مهارت آموزی	۰/۹۴۶	۰/۷۱۴	قابل قبول
بعد اجتماعی-فرهنگی	۰/۹۷۵	۰/۶۴۲	قابل قبول
بعد اخلاقی	۰/۹۶۰	۰/۵۹۱	قابل قبول
بعد اقتصادی	۰/۹۳۵	۰/۷۴۲	قابل قبول
بعد الزامات آموزشی	۰/۹۸۱	۰/۶۶۴	قابل قبول
بعد سازمانی	۰/۹۷۵	۰/۵۳۰	قابل قبول
بعد فردی	۰/۹۱۰	۰/۳۹۳	قابل قبول
بعد محیطی	۰/۹۷۷	۰/۷۰۸	قابل قبول
تکنولوژی آموزشی	۰/۹۶۲	۰/۸۹۴	قابل قبول
خانواده	۰/۹۴۸	۰/۷۵۳	قابل قبول
رسانه و عامل مجازی	۰/۹۶۱	۰/۷۵۳	قابل قبول

1 Giffen and Anxiety

روش های تدریس و آموزش	۰/۹۴۸	۰/۸۵۹	قابل قبول
ساختار سازمانی	۰/۹۱۶	۰/۶۸۵	قابل قبول
شخصیتی	۰/۸۶۲	۰/۳۸۹	قابل قبول
شناختی	۰/۸۶۱	۰/۶۷۷	قابل قبول
فرهنگ سازمانی	۰/۹۵۴	۰/۷۲۴	قابل قبول
فضای فیزیکی	۰/۹۵۱	۰/۷۰۹	قابل قبول
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۹۰۸	۰/۷۱۳	قابل قبول
قانونی	۰/۹۲۲	۰/۸۵۵	قابل قبول
محتوا مهارت آموزی	۰/۹۵۹	۰/۷۰۳	قابل قبول
محیط آموزشی-تعاملی	۰/۹۷۵	۰/۸۴۸	قابل قبول
مدیریت و رهبری	۰/۹۲۱	۰/۶۶۲	قابل قبول
مسوولیت پذیری	۰/۹۵۴	۰/۶۷۶	قابل قبول
نظام آموزشی	۰/۹۶۵	۰/۷۷۵	قابل قبول
نظام منابع انسانی	۰/۸۸۴	۰/۷۱۷	قابل قبول
گروهی یا مشارکت و تعامل گروهی	۰/۹۵۵	۰/۷۵۴	قابل قبول

همه ی ضرایب پایایی مرکب (CR) بزرگ تر از ضرایب (AVE) هستند بنابراین شرط روایی همگرا برقرار است. مدل بیرونی انعکاسی دارای روایی همگرا بود. با توجه به سه آزمون روایی همگرا و سه آزمون روایی واگرا که همگی مورد تأیید قرار گرفتند، مدل در آموزش خلاقیت دارای روایی سازه است. بعد از تأیید روایی و پایایی، پرسش نامه ها بین نمونه آماری توزیع گردید. پرسش نامه ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی ها (براساس جنسیت، سابقه کار، سن و مدرک تحصیلی) و پرسشنامه ای با ۱۳۹ سوال و ۲۴ مولفه و ۷ بعد بود که نمره گذاری این پرسشنامه در طیف ۵ گزینه ای لیکرت؛ خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) طراحی و تنظیم و نمره گذاری شد. اطلاعاتی که از طریق پرسشنامه در این تحقیق جمع آوری شد، سوالات مربوط به هر یک از سوالات که در مورد مفاهیم مختلف آموزش خلاقیت بود جداسازی شده و پس از طبقه بندی سوالات اطلاعات وارد نرم افزار Spss-v26 و Smart PLS 3 و توسط آن پردازش و تحلیل شد که در آن برای به کارگیری تکنیک ها و روش های آماری متناسب با سطح سنجش متغیرها آزمون مناسب انتخاب گردید. با توجه به داده های به دست آمده آمار استنباطی از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) براساس رویکرد مبتنی بر واریانس^۲ (PLS-SEM) سوالات پژوهش به قرار زیر پاسخ داده می شود.

سوال ۱- ابعاد سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟

با توجه به بخش کیفی پژوهش (مصاحبه نیمه ساختار یافته از خبرگان، تأیید ۷ بعد) در نهایت پرسشنامه با ۱۳۹ سوال در طیف ۵ گزینه ای لیکرت طراحی و اجرا گردید. نتایج به دست آمده در بخش کیفی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم افزارهای Spss-v26 و Smart PLS 3، که در جدول ۳ آمده مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و مشخص ساخت که آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی شامل ابعاد: فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی است.

جدول ۳- ضرایب مسیر و معناداری ضرایب مسیر در آموزش خلاقیت

بعد	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
اجتماعی- فرهنگی	۰/۹۰۶	۵۳,۳۷۴	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
اخلاقی	۰/۸۱۵	۲۹,۴۲۲	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
اقتصادی	۰/۸۲۷	۳۱,۷۴۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
الزامات آموزشی	۰/۹۳۶	۶۷,۰۹۸	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
سازمانی	۰/۹۱۰	۵۸,۹۸۹	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
فردی	۰/۴۶۷	۵,۴۵۰	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
محیطی	۰/۹۰۹	۵۵,۱۳۸	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود

1 Structural Equation Modeling(SEM)

2 Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM)

سوال ۲- مؤلفه ها و شاخص های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟

با توجه به بخش کیفی پژوهش (مصاحبه نیمه ساختار یافته از خبرگان، تأیید ۲۴ مؤلفه مربوط به هر یک از ابعاد هفت گانه مدل، طراحی مدل مفهومی اولیه) در نهایت پرسشنامه با ۱۳۹ سوال در طیف ۵ گزینه ای لیکرت طراحی و اجرا گردید. نتایج به دست آمده در بخش کیفی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم افزارهای Smart PLS 3 و Spss-v26 که در جدول ۳ نشان داده شده است، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و مشخص ساخت که بر اساس یافته های بخش کیفی و کمی، مؤلفه ها و شاخص ها به شرح ذیل به دست آمد:

بعد فردی؛ با سه مؤلفه ویژگی های شخصیتی، ویژگی های انگیزشی، ویژگی های شناختی و ۱۸ شاخص

بعد سازمانی؛ با هفت مؤلفه مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی (مشارکت، سیستم ایده پردازی)، گروهی (کار تیمی) یا مشارکت و تعامل گروهی، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، قانونی و ۳۵ شاخص

بعد الزامات آموزشی؛ با چهار مؤلفه اهداف و خط مشی مهارت آموزی، محتوا، روش های تدریس و آموزش، ارزشیابی و ۲۶ شاخص

بعد محیطی؛ با سه مؤلفه فضای فیزیکی، محیط آموزشی-تعملی، تکنولوژی آموزشی و ۱۸ شاخص

بعد اجتماعی-فرهنگی؛ با سه مؤلفه نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی و ۲۲ شاخص

بعد اخلاقی؛ با دو مؤلفه ارزشی، مسوولیت پذیری و ۱۷ شاخص

بعد اقتصادی؛ با دو مؤلفه اعتبار ملی و اعتبار بین المللی و ۵ شاخص

جدول ۴- بررسی ضریب مسیر ابعاد، مؤلفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی

بعد	مؤلفه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
اجتماعی - فرهنگی	خانواده	۰,۸۲۹	۲۴,۹۷۲	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	رسانه و عامل مجازی	۰,۹۴۵	۹۸,۲۸۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	نظام آموزشی	۰,۹۵۶	۱۴۶,۳۴۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
اخلاقی	ارزشی	۰,۹۱۶	۵۳,۶۴۶	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	مسئولیت پذیری	۰,۹۵۶	۱۰۱,۴۱۴	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
اقتصادی	اعتبار بین المللی	۰,۹۶۰	۱۲۱,۵۱۲	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	اعتبار ملی	۰,۹۱۶	۵۸,۹۴۶	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
الزامات آموزشی	ارزشیابی	۰,۹۲۸	۸۴,۳۰۱	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	اهداف و خط مشی مهارت آموزی	۰,۹۴۱	۹۴,۰۶۰	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	روش های تدریس و آموزش	۰,۹۴۲	۱۰۶,۸۷۶	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	محتوا مهارت آموزی	۰,۹۶۷	۱۶۴,۰۲۱	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	ساختار سازمانی	۰,۸۹۸	۶۰,۰۷۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	فرهنگ سازمانی	۰,۹۲۵	۷۱,۵۱۶	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰,۸۱۲	۲۶,۶۶۶	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
سازمانی	قانونی	۰,۷۷۳	۲۴,۴۰۴	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	مدیریت و رهبری	۰,۷۲۳	۱۲,۸۶۹	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	نظام منابع انسانی	۰,۷۶۸	۱۴,۲۸۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	گروهی یا مشارکت و تعامل گروهی	۰,۹۳۳	۱۱۵,۶۲۱	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	مدیریت و رهبری	۰,۷۲۳	۱۲,۸۶۹	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	نظام منابع انسانی	۰,۷۶۸	۱۴,۲۸۷	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	گروهی یا مشارکت و تعامل گروهی	۰,۹۳۳	۱۱۵,۶۲۱	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
فردی	انگیزشی	۰,۸۴۵	۳۷,۶۹۲	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	شخصیتی	۰,۹۳۸	۹۶,۷۱۵	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود
	شناختی	۰,۸۲۴	۲۷,۸۲۸	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می شود

تکنولوژی آموزشی	۰,۹۰۵	۵۲,۸۱۵	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می‌شود
فضای فیزیکی	۰,۹۴۲	۹۲,۰۸۲	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می‌شود
محیط آموزشی-تعاملی	۰,۹۶۳	۱۶۷,۲۷۳	۰/۰۰۱	معنادار، تأیید می‌شود

سوال ۳- اولویت بندی ابعاد و مؤلفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟

با توجه به بخش کیفی پژوهش و با عنایت به این که همه ی مسیرهای منتهی به آموزش خلاقیت در جدول ۳ مورد تأیید قرار گرفته است، لذا بر اساس جدول ۳ و ضرایب مسیر به دست آمده، اولویت بندی ابعاد، مؤلفه های مدل پژوهش به قرار زیر گزارش می شود:

جدول ۵- اولویت بندی ابعاد و مؤلفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت

اولویت بندی	بعد	ضریب مسیر β	مؤلفه	ضریب مسیر β	اولویت بندی
۱	الزامات آموزشی	۰,۹۳۶	بعد الزامات آموزشی -> محتوا مهارت آموزی	۰,۹۶۷	۱
۲	سازمانی	۰,۹۱۰	بعد محیطی -> محیط آموزشی-تعاملی	۰,۹۶۳	۲
۳	محیطی	۰,۹۰۹	بعد اقتصادی -> اعتبار بین المللی	۰,۰۹۶	۳
۴	اجتماعی-فرهنگی	۰,۹۰۶	بعد اجتماعی-فرهنگی -> نظام آموزشی	۰,۹۵۶	۴
۵	اقتصادی	۰,۸۲۷	بعد اخلاقی -> مسئولیت پذیری	۰,۹۵۶	۵
۶	اخلاقی	۰,۸۱۵	بعد اجتماعی-فرهنگی -> رسانه و عامل مجازی	۰,۹۴۵	۶
۷	فردی	۰,۴۶۷	بعد الزامات آموزشی -> روش های تدریس و آموزش	۰,۹۴۲	۷
			بعد محیطی -> فضای فیزیکی	۰,۹۴۲	۸
			بعد الزامات آموزشی -> اهداف و خط مشی مهارت آموزی	۰,۹۴۱	۹
			بعد فردی -> شخصیتی	۰,۹۳۸	۱۰
			بعد سازمانی -> گروهی یا مشارکت و تعامل گروهی	۰,۹۳۳	۱۱
			بعد الزامات آموزشی -> ارزشیابی	۰,۹۲۸	۱۲
			بعد سازمانی -> فرهنگ سازمانی	۰,۹۲۵	۱۳
			بعد اخلاقی -> ارزشی	۰,۹۱۶	۱۴
			بعد اقتصادی -> اعتبار ملی	۰,۹۱۶	۱۵
			بعد محیطی -> تکنولوژی آموزشی	۰,۹۰۵	۱۶
			بعد سازمانی -> ساختار سازمانی	۰,۸۹۸	۱۷
			بعد فردی -> انگیزشی	۰,۸۴۵	۱۸
			بعد اجتماعی-فرهنگی -> خانواده	۰,۸۲۹	۱۹
			بعد فردی -> شناختی	۰,۸۲۴	۲۰
			بعد سازمانی -> فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰,۸۱۲	۲۱
			بعد سازمانی -> قانونی	۰,۷۷۳	۲۲
			بعد سازمانی -> نظام منابع انسانی	۰,۷۶۳	۲۳
			بعد سازمانی -> مدیریت و رهبری	۰,۷۲۳	۲۴

با توجه به مقدار ضرایب مسیر مدل (β) مسیرهای اصلی منتهی آموزش خلاقیت، با توجه به جدول بالا به ترتیب بالاترین اولویت را در ابعاد، بعد الزامات آموزشی (۰/۹۳۶) و کمترین اولویت را بعد فردی (۰/۴۶۷) در آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی دارد و در مؤلفه ها، مؤلفه محتوا مهارت آموزی (۰/۹۶۷) و کمترین را مؤلفه مدیریت و رهبری (۰/۷۲۳) دارد.

سوال ۴- ارزیابی ابعاد و مؤلفه های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان

مرکزی کدام است؟ تجزیه و تحلیل بخش کمی بیانگر آن است که یافته های به دست آمده در بخش کیفی آموزش خلاقیت شامل ۷ بعد و ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص مورد تأیید مدیران سازمان مرکزی در بخش کمی قرار گرفته اند. لذا کلیه مسیرهای منتهی به آموزش خلاقیت در مدل پژوهش با توجه به جدول ۳ (بخش کمی) مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۶- ارزیابی تناسب روابط آموزش خلاقیت در سطح ابعاد

ضریب مسیر	بعد
۰,۹۳۶	آموزش خلاقیت -> بعد الزامات آموزشی
۰,۹۱۰	آموزش خلاقیت -> بعد سازمانی
۰,۹۰۹	آموزش خلاقیت -> بعد محیطی
۰,۹۰۶	آموزش خلاقیت -> بعد اجتماعی-فرهنگی
۰,۸۲۷	آموزش خلاقیت -> بعد اقتصادی
۰,۸۱۵	آموزش خلاقیت -> بعد اخلاقی
۰,۴۶۷	آموزش خلاقیت -> بعد فردی

با توجه به مقدار ضرایب مسیر مدل (β) مسیرهای اصلی منتهی آموزش خلاقیت، با توجه به جدول بالا به ترتیب بیشترین تأثیر بر متغیر آموزش خلاقیت را بعد الزامات آموزشی (۰/۹۳۶) و کمترین را بعد فردی (۰/۴۶۷) دارد و با اجرای آزمون‌ها قدرت و کیفیت این پیش‌بینی را نشان می‌دهد.

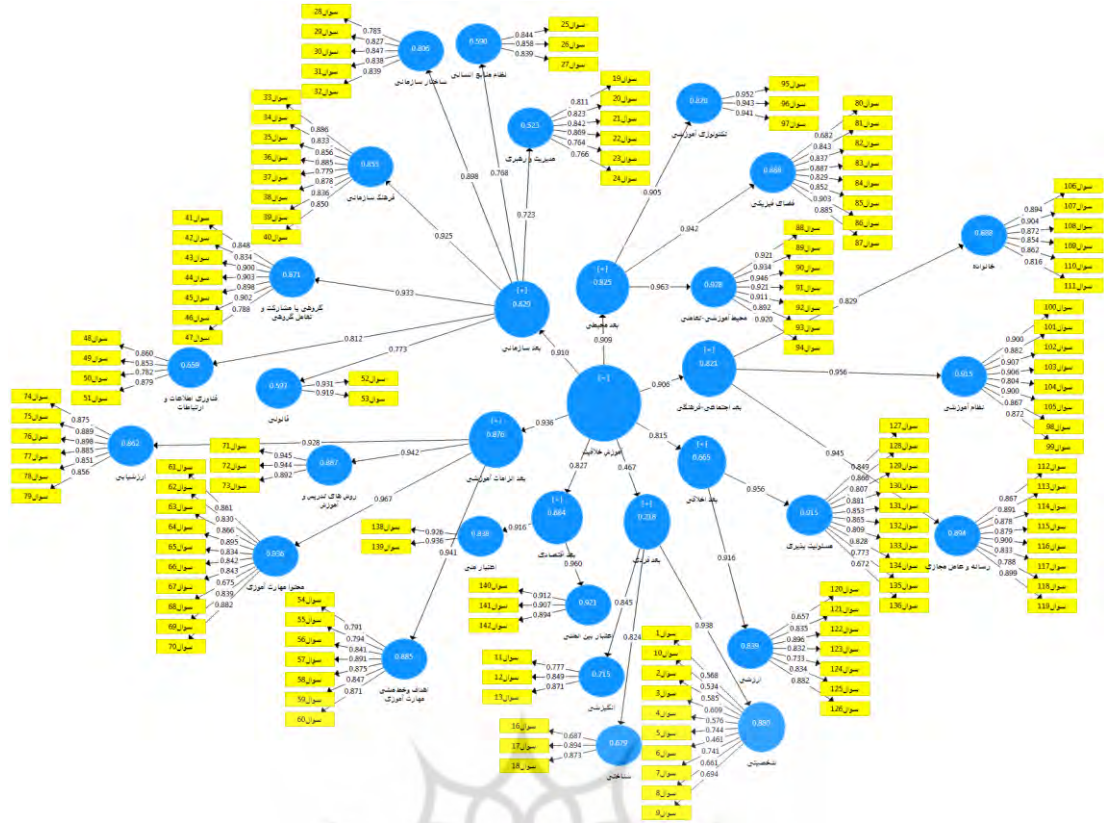
جدول ۷- ضریب مسیر ابعاد و مولفه های آموزش خلاقیت

ضریب مسیر β	مؤلفه	بعد
۰,۹۶۷	محتوا مهارت آموزی	الزامات آموزشی
۰,۹۴۲	روش های تدریس و آموزش	
۰,۹۴۱	اهداف و خط مشی مهارت آموزی	
۰,۹۲۸	ارزشیابی	
۰,۹۳۳	گروهی یا مشارکت و تعامل گروهی	سازمانی
۰,۹۲۵	فرهنگ سازمانی	
۰,۸۹۸	ساختار سازمانی	
۰,۸۱۲	فناوری اطلاعات و ارتباطات	
۰,۷۷۳	قانونی	محیطی
۰,۷۶۳	نظام منابع انسانی	
۰,۷۲۳	مدیریت و رهبری	
۰,۹۴۲	فضای فیزیکی	
۰,۹۰۵	تکنولوژی آموزشی	اجتماعی- فرهنگی
۰,۹۵۶	نظام آموزشی	
۰,۹۴۵	رسانه و عامل مجازی	
۰,۸۲۹	خانواده	
۰,۹۶	اعتبار بین المللی	اقتصادی
۰,۹۱۶	اعتبار ملی	
۰,۹۵۶	مسئولیت پذیری	اخلاقی
۰,۹۱۶	ارزشی	
۰,۹۳۸	شخصیتی	فردی
۰,۸۴۵	انگیزشی	
۰,۸۲۴	شناختی	

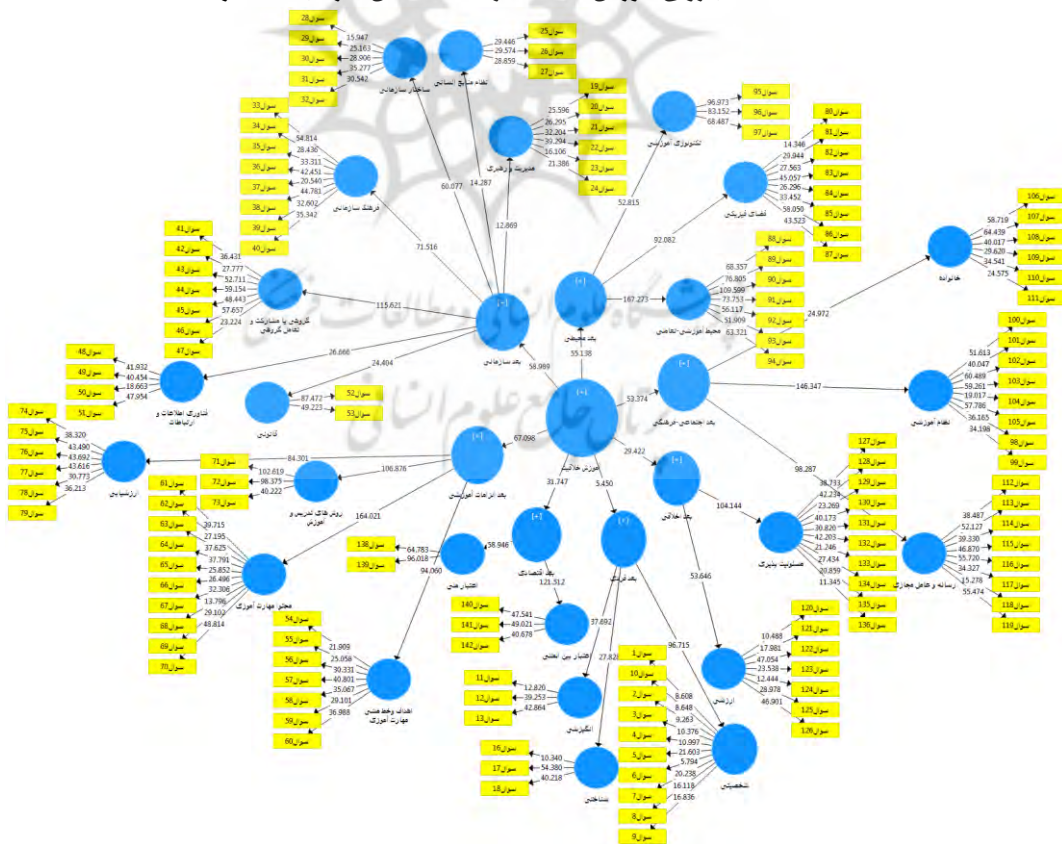
با توجه به مقدار ضرایب مسیر مدل (β) مسیرهای اصلی منتهی آموزش خلاقیت، با توجه به جدول بالا به ترتیب بیشترین تأثیر بر متغیر آموزش خلاقیت را بعد الزامات آموزشی محتوای مهارت آموزی (۰/۹۶۷) و کمترین را بعد سازمانی محتوای مدیریت و رهبری (۰/۷۲۳) دارد و با اجرای آزمون‌ها قدرت و کیفیت این پیش‌بینی را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج مدل اندازه گیری مندرج در شکل بالا بار عاملی مشاهده در تمامی موارد، مقداری بزرگتر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد.

پاسخ سوال اصلی: طراحی الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی کدام است؟ بر اساس مطالعات تطبیقی، مرور پیشینه آموزش خلاقیت، بررسی مبانی نظری و تجربی موضوع و همچنین تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه و پرسشنامه، الگوی مناسب آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی تدوین گردید.



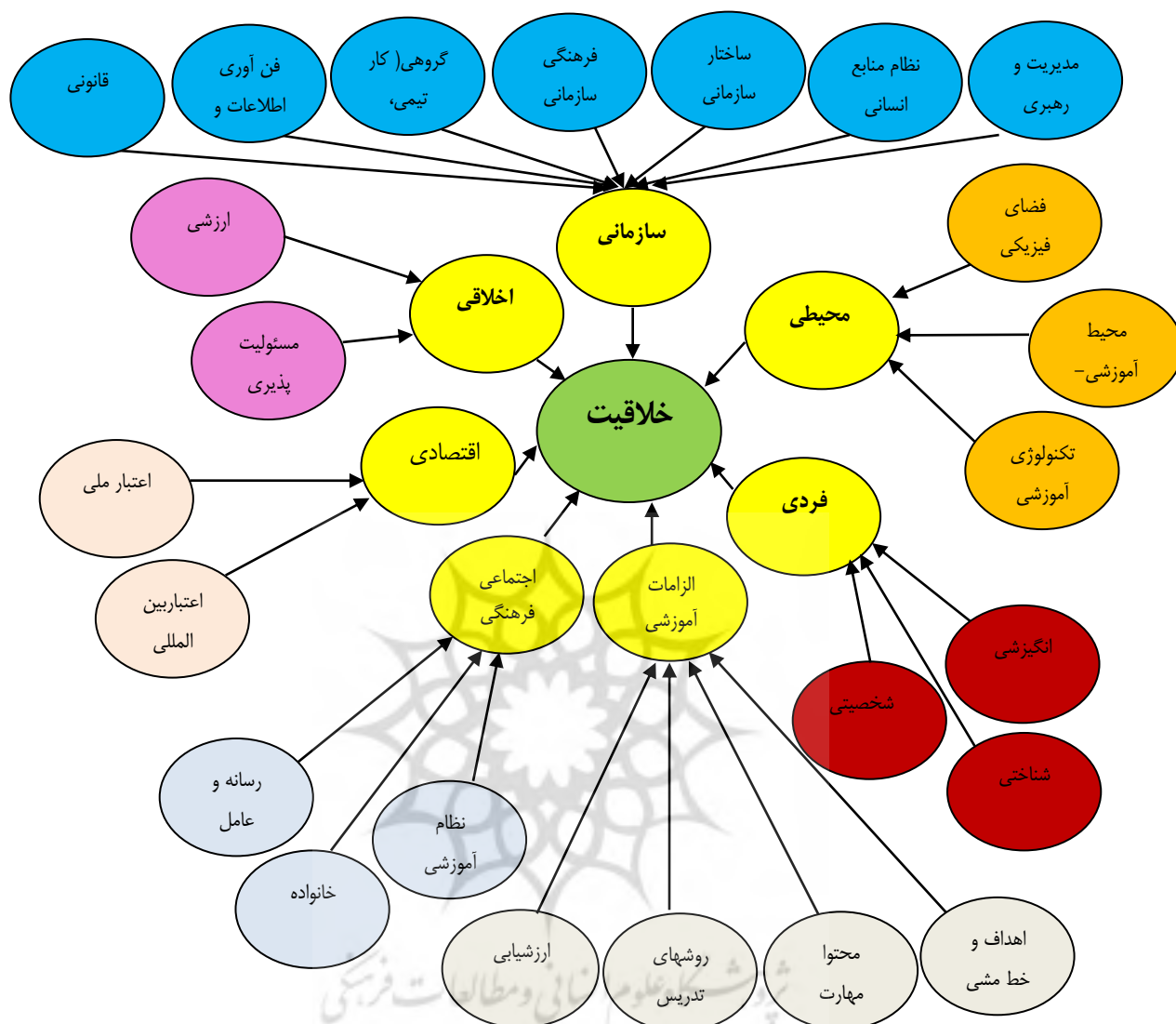
شکل ۱- مدل بیرونی آموزش خلاقیت در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲- مدل بیرونی آموزش خلاقیت در حالت معناداری ضرایب

مدل نهایی تحقیق:

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



شکل ۳- مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف کاربردی ارائه الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی) با روش آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) صورت گرفت. بدین منظور ضمن انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته، تحلیل مصاحبه ها و پرسشنامه مقوله های فرعی و اصلی شناسایی گردید و ضمن تایید روایی و پایایی آن ها، در قالب پرسشنامه ای محقق ساخته به جامعه آماری در بخش کمی ارائه شد. نتایج بخش کمی نیز نتایج حاصل از بخش کیفی را تایید نمود. در بخش کمی، بارهای عاملی متغیرها و هم چنین میانگین واریانس استخراج شده، روایی همگرا و و اگر را تایید نمود. اعتبار ابزار با محاسبه آلفای کرونباخ به دست آمد. هم چنین پایایی سازه از طریق روش ترکیبی محاسبه شد. با وجود مشکل دسترسی به خبرگان متخصص و استفاده از نظرات آن ها به خاطر شرایط شیوع بیماری کرونا ویروس و همچنین عدم تمایل و شرکت برخی از مدیران در پر کردن پرسشنامه ها و این که قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۴۰۰ بوده بنابراین در تعمیم نتایج به زمان های دیگر باید جانب احتیاط را رعایت نمود. نخستین یافته پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی مذکور کدام است؟ هفت بعد (فردی، الزامات آموزشی، سازمانی، اجتماعی - فرهنگی، محیطی، اخلاقی و اقتصادی)، موید بخش کیفی است. بدین ترتیب تمامی افراد نمونه، یافته های به دست آمده در بخش کیفی را تایید کردند. نیاز است مسئولین و سیاستگذاران و برنامه ریزان کلان در سطح وزارت علوم که تصمیم گیرندگان عالی هستند،

با تدوین قوانین و مقررات شفاف، دغدغه فکری مدیران دانشگاه را برطرف کنند. دومین یافته پژوهش حاضر در خصوص اینکه مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی مذکور کدام است؟ ۲۴ مؤلفه (ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی، ویژگی‌های شناختی، اهداف و خط مشی مهارت‌آموزی، محتوا، روش‌های تدریس و آموزش، ارزشیابی، مدیریت و رهبری، نظام منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی)، کارگروهی (کار تیمی) یا مشارکت و تعامل گروهی، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، قانونی، نظام آموزشی، خانواده، رسانه و عامل مجازی، فضای فیزیکی، محیط آموزشی-تعاملی، تکنولوژی آموزشی، ارزشی، مسئولیت‌پذیری، اعتبار ملی و اعتبار بین‌المللی) و ۱۳۹ شاخص است. مشتعل بر بخش کیفی است. باید برای رسیدن به اهداف مطلوب از وضعیت موجود نظر سنجی شده و فاصله بین وضعیت عادی تا وضعیت مطلوب با برنامه ریزهای مناسب در این زمینه تکمیل گردد. سومین یافته پژوهش حاضر مبنی بر اولویت بندی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی بود. برای این منظور و پس از استخراج این موارد از پیشینه و مبانی نظری با نگاهی موشکافانه و علمی به سایر الگوها و مدل‌های ارائه شده در زمینه آموزش خلاقیت مدیران، مصاحبه با خبرگان و متخصصان دانشگاهی، مبتنی بر روش دلفی طی ۳ مرتبه و اخذ نظرات ۳۳ نفر از خبرگان و متخصصان آشنا با موضوع و تجزیه و تحلیل آنها از طریق فن دلفی، ۱۳۹ شاخص، ۲۴ مؤلفه و ۷ بعد به دست آمد. بالاترین اولویت را در ابعاد، بعد الزامات آموزشی و کمترین اولویت را بعد فردی در آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی دارد و در مؤلفه‌ها، مؤلفه محتوا مهارت‌آموزی و کمترین را مؤلفه مدیریت و رهبری دارد. از آنجائیکه الزامات آموزشی (اهداف و خط مشی مهارت‌آموزی، محتوا مهارت‌آموزی، روش‌های تدریس و آموزش، ارزشیابی) در اولویت اول قرار گرفتند. نظر به اهمیت آن، آموزش منابع انسانی دانشگاه باید نسبت به تدوین دوره‌های آموزشی مورد نیاز اقدام نماید. چهارمین یافته پژوهش حاضر، مبنی بر اینکه ارزیابی ابعاد و مؤلفه‌های سازنده الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی برای سازمان مرکزی از دیدگاه کاربران چگونه است؟ بیانگر آن است که یافته‌های به دست آمده در بخش کیفی برای الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی، شامل: ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۴۲ شاخص، مورد تایید کاربران قرار گرفت و در بخش کمی با ۷ بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۳۹ شاخص مورد تایید قرار گرفت. به بیان دیگر نتیجه بخش کمی با بخش کیفی در یک راستا است. بنابراین بر اساس ضرایب بدست آمده، می‌توان عنوان کرد که تمامی شاخص‌ها نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری ابعاد و مؤلفه‌های الگوی آموزش خلاقیت را دارا می‌باشند که مجموعاً یک عامل زیربنایی را در قالب الگوی آموزش خلاقیت مدیران میانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی ارائه داده‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگرانی همچون؛ حسینی و دشتی نژاد (۲۰۱۶)، شلی و گیلسون (۲۰۱۶)، طیبی شیرمرد، میرزایی (۲۰۱۷)، رضایی (۲۰۱۷)، گرابنر (۲۰۱۷)، موحدی (۲۰۱۹)، رجب‌دری، مالمبر و خرمین (۲۰۲۱)، درتاج، عباس‌پور، شریعت، دلاور و سعدی‌پور (۲۰۱۸)، بوسیناکیس و هالکوس (۲۰۲۱) همسو می‌باشد و همخوانی دارد. به طور کلی با توجه به هدفی که پژوهش حاضر به دنبال آن بود نتایجی بدست آمد که با روش‌های علمی مورد تایید قرار گرفتند. قلمرو مکانی تحقیق سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است و تعمیم نتایج به دیگر دانشگاه‌ها و استان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. پیشنهاد می‌شود: ۱- توسعه علمی و نظری موضوع آموزش خلاقیت از طریق: الف) تشکیل بانک اطلاعاتی آموزش خلاقیت مدیران در سازمان (ب) برگزاری کارگاه و دوره‌های آموزشی جهت آشنایی مدیران با فرایند آموزش ضمن خدمت خلاقیت مدیران (ج) برگزاری کارگاه‌های آموزشی در سازمان‌ها به منظور ترویج فرهنگ و دانش مرتبط با تخصص و ایجاد آمادگی‌های لازم به منظور طراحی و استقرار نظام آموزش ضمن خدمت خلاق مد نظر قرار گیرد ۲- نظام‌مند نمودن الگوی بدست آمده جهت بکارگیری مدیران سازمان و ایجاد ضمانت اجرایی لازم برای آن. ۳- یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنای مناسبی برای ارزیابی و سنجش آموزش خلاقیت مدیران باشد تا بتوان بر این اساس سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان را ارتقاء، اصلاح و بازنگری نمود. نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه‌ای از دو جنبه قابل بحث و نتیجه‌گیری است. نخست اینکه یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس استلزامات و ویژگی‌های نظام آموزش عالی کشور است و از سایر الگوهای ارائه شده توسط صاحب‌نظران با عنایت به اینکه برای جوامعی غیر از دانشگاه آزاد اسلامی تدوین شده اند مناسبتر است. سایر الگوهای ارائه شده برای جوامعی مثل کارکنان، پژوهشگران و... طراحی شده اند و نمی‌توانند الگوی مناسبی برای مدیران سازمان مرکزی باشند. این الگو هر چند مشابهت‌هایی با سایر الگوها دارد ولی تا حد امکان متناسب با نظام آموزش عالی دانشگاهی ترسیم شده است. دوم اینکه الگوی به دست آمده در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده، جامعیت بیشتری را نشان می‌دهد. این موضوع با پژوهش‌های داخلی و خارجی مقایسه شده است که ضمن برخورداری الگوی پژوهش حاضر از اکثر ابعاد و مؤلفه‌های آنها، تعدادی بعد و مؤلفه جدید شناسایی و احصاء کرده است که نقطه قوتی برای پژوهش حاضر است.

نتیجه‌گیری

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد دستاورد اصلی پژوهش حاضر جامعیت الگو و بومی بودن آن برای سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است و الگوی به دست آمده می‌تواند یک بینش و چشم‌انداز و تفکر استراتژیک به مسوولان بدهد

و به مثابه یک قطب نما آینده را به درستی برای آن ها ترسیم کند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

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

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: سیده معصومه عزیزیان، لیلا شریفیان، سعید مرادی، عباس خورشیدی، علی دلاور؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: سیده معصومه عزیزیان، سعید مرادی، عباس خورشیدی؛ نظارت و نگارش نهایی: عباس خورشیدی، علی دلاور.

تعارض منافع

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

References

- Akgunduz, Y, Alkan, C, and Adan Gok, O, (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Assad, H, Mahmoudi, A, and Shirzad Kobria, B, Hamidifar, F, (2021). Identifying indicators of improving the management skills of Metro managers in the form of a conceptual and paradigm model, *Educational Management the dimensions, components Innovations*, 16 (2), 56-35. [in persian]
- Amrayi, F, Ghadmpour, E, Sharifi, T, and Ghazanfari, A, (2019). Comparison of the effect of teaching expansive thinking skills and self-regulated learning strategies on students' creativity (fluidity, initiative, flexibility, expansion). *Innovation and Creativity in the Humanities*, 8 (4), 128-97. [in persian]
- Bousinakis, D, and Halkos, G, (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees, *Economic Analysis and Policy*, 71, 645-659.
- Bahrami, N, Hosseini Al-Madani, S, Motavi, S, Khoeini, F, (2021). The effectiveness of creative problem-solving training with the Triz method in promoting problem-solving skills by emphasizing the mediating role of critical thinking and a sense of belonging to the school. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 11 (1), 161-188. [in persian]
- Chen, M, Chang, Y, and Lo, Y, (2015). Creativity cognitive style, conflict, and career success for creative entrepreneurs, *Journal of Business Research*, 68(4), 906-910.
- Dortaj, F, Abbaspour, A, Shariat, S, Delavar, A, Saadipour, I, (2018). Designing a model for fostering strategic and creative thinking in the managers of the National Iranian Oil Company based on a mixed approach, *Innovation and Creativity in the Humanities*, 7 (4), 197-218. [in persian]
- Faqih Aram, B, (2018). The relationship between multiple intelligences and entrepreneurial personality traits and creativity of Islamic Azad University graduate students, *Innovation and Creativity in the Humanities*, Volume 7, Number 4, 179-196. [in persian]
- Gopandaran, v, (2016). *The Impact of Creativity and Innovation on Organizational Survival*, Fourth International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Berlin, Germany, July 19, 2016. [in persian]
- Gorbani, S, Sadeghi, A, Ahgar, G, (2020). The effect of researcher-made multimedia software on the level of creativity and academic achievement of fifth grade students in the course of experimental sciences, *Innovation and Creativity in the Humanities*, 8 (4), 195-218. [in persian]
- Grabner, I. (2017). *Managing Organizational Creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees*. Wirts chafts universität Wien, Nord bergstrasse 15, A-1090 Wien, Austria 16th EDAMBA Summer Academy, Soreze, France, July 2017.
- Haji Agha, P, Alam Beigi, A, Pishbin, S. A., and Jalilian, S, (2018). Providing a model for the development of individual and organizational creativity based on the role of social network linkage and organizational commitment of agricultural extension experts in Isfahan province, *initiative and creativity in the humanities*, 8 (2), 113-146. [in persian]
- Hosseini, F. S., Dashti Nejad, S. B. (2016). A study of personality, motivational / cognitive indicators of creativity in students: structural equation model, *research in school and virtual learning*, 4 (2), 65-80. [in persian]

- khosh aklag, A ,Shafizadeh, H, (2020). Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Creativity with Self-Regulatory Learning of the Staff of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch, *Innovation and Creativity in Humanities*, 10 (2), 65-90.[in persian]
- Kennedy, M (2015). Towards a Taxonomy of System Dynamics Models of Higher Education, *Library Management*, 23 (2),1-12.
- Irannejad Parizi, M, (2014). Principles and foundations of management in the contemporary world, Tehran: Managers, 4th edition.[in persian]
- Karimi, M, Mirza Mohammadi, M. H, Rahnama, A,(2021). Analysis of the dimensions of teacher creativity skills in the philosophy program for teachers from the perspective of p4c facilitators, initiative and creativity in the humanities, 10 (3) 153-174.[in persian]
- Kawthari, R, (2012). Presenting a conceptual model for developing creativity and scientific innovations of members of the Young Researchers Club of the Islamic Azad University of Iran, PhD thesis, Educational Management, Science and Research Branch.[in persian]
- Lotfolah nasabi, N,(2016). Critical thinking and creative thinking. Avaye Noor Publications.[in persian]
- Mohammadi Babazidi, S,Abbaspour, A,Rahimian, H,Ghiasi Nodoshan, S,(2020). A creative approach in designing the organization of Farhangian University, *Innovation and creativity in the humanities*, 9 (4) ,35-54. [in persian]
- Mohammadi, M,Mirzamani, S.A, Azadikta, M,(2015). The relationship between principals 'creativity and the effectiveness of teachers in Robat Karim girls' primary schools, *Excellence in Counseling and Psychotherapy*, 4 (16), 25-38.[in persian]
- Mardali, L,Pirkhaefi, A,Sedaghatifard, M,(2021). Investigating the relationships of belief-motivational and cognitive-personality variables in order to develop and fit a model for predicting academic achievement. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 10 (4), 1-20.[in persian]
- Moghaddami, M, and Rashidi, Z,(2017). The relationship between learning styles and creativity and academic achievement of graduate students in the Department of Educational Sciences, Psychology and Social Sciences, Roodehen Branch,*Innovation and Creativity in the Humanities*, 7 (2) 1-38.[in persian]
- Movahedi, Y,(2019). The effect of optimal design of educational space on promoting creativity, *educational technology*; 13 (3), 529-535.[in persian]
- Mousavi, S. S.,Oladian, M,Imani, N,(2020). Identifying the factors affecting the creativity of high school students in Tehran, *Education in Law Enforcement*, 7 (25).
- Mirzasefi, A.S.,And Yaqubi, A, (2021). The effect of education through Lego on the level of creativity of preschool children, initiative and creativity in the humanities, 10 (4), 179-198.[in persian]
- Mousavi, F, (2019). Training based teaching model Bybee step (5e) on learning an motivate student achievement, *New Approaches in Educational Administration*, 10 (37), 1-14. [in Persian]
- Noga M.N., Nitza Schwabsky & Esther Firstater (2019), The role of self-efficacy components in predicting Israeli kindergarten teachers' educational leadership, *International Journal of Leadership in Education*, 6 (3), 123-139.
- Papri, M, Mehr Alizadeh, Y, Sidi, S.M., Hosseinpour, M, (2020). Presenting a strategic planning model of Islamic Azad universities in Fars province, *Journal of New Approach in Educational Management*, 11 (41), 282-247.[in persian]
- Radianti, J, Majchrzak, Tim A., Fromm, J, Wohlgenannt, I, (2020).A systematic review of immersive virtual reality applications for higher education: design elements, lessons learned, and research agenda, *Comput, Educ*, 147,103778, <http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103778>.
- Rajab Dori, H, Malmir, M, Khorramin, M, (2021). The relationship between ethical leadership and employee creativity: The moderating role of manager-employee relationship, *Ethics in Science and Technology*, 16 (2), 108-114.[in persian]
- Rajabipour Meybodi, A, Abaseltian, A, Sabk Ro, M, (2020). Identifying and prioritizing the components of staff training in higher education institutions based on content analysis method, *Journal of New Approach in Educational Management*, 11 (46), 171-202.[in persian]
- Rahimimand, M, Abbaspour, A, (2015). The Impact of New Teaching Methods on Students' Creativity and Academic Achievement, *Initiative and Creativity in the Humanities*, 4 (4), 119-142.[in persian]
- Razaei, N,Continuous, A,Farzalizadeh, A, (2017). Investigating the role of knowledge management in promoting creativity and innovation of employees in the military organizations of the Army of the Islamic Republic of Iran based in Maragheh, *Initiative and Creativity in Humanities*, 7 (1), 17-48.[in persian]
- Samadi, S, (2012). The role of creativity management and innovation and technology monitoring in unsustainable business conditions and long-term survival of organizations, parks and growth centers, 8 (21) .[in persian]
- Statement of the Supreme Leader,(2005). Imam Khamenei02/18/2005 Supreme Leader Information Center, Statement Archive.[in persian]

- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2016). Creativity and the management of -technology: Balancing creativity and standardization, *Production and Operations Management*
- Soh, K. (2017). Fostering student creativity through teacher behaviors. *Thinking Skill and creativity*, 23, 58-66.
- Sierra, J, (2020). The potential of simulations for developing multiple learning outcomes: The student perspective, *International Journal of Management in Education*, 18(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100361>
- Taybi Shirmard, M, Mirzaei, N, (2017). The Relationship between Creativity Components and the Establishment of Knowledge Management Studied by Social Security Employees, *Mission of Public Management*, 8 (25), 92-85.[in persian]
- Tahvildary, B, Khorshidi, A, Iraqi, A, Khosravi Babadi, A, Faqih Aram, B, (2020). Provide a model of effective training system for the staff of the Ministry of Oil of Iran, *Human Resource Management in the Oil Industry*, (11) 44, 372-343.[in persian]]
- Ülger, K, (2016). A comparison study for thinking skills of higher education students in terms of visual arts education, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-16.
- zareei, H, Moghaddam, A, Mehman navazan, S, and Shahriari, M, (2015). Investigating the role of organizational intelligence and organizational learning in explaining the relationship between knowledge management and organizational innovation, *Innovation and Creativity in the Humanities*, 5 (4), 1-32.[in persian]

