

# بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱

نوشته: فخرالسادات سیف هاشمی

دکتر سعید رجایی پور\*

## چکیده

هدف پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان" بود. سؤال‌های تحقیقی با در نظر گرفتن ابعاد سه‌گانه ذهنیت فلسفی یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری و خلاقیت مدیران و با توجه به متغیرهایی همچون جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه غیرانتفاعی و دولتی، مطرح و بررسی شد.

روش تحقیق مورد استفاده، روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۳۴۳ نفر از مدیران کلیه مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ بود که در نهایت با استفاده از روش نمونه‌گیری نظام‌دار تصادفی متناسب با حجم، تعداد ۹۰ مدیر انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل یک پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی با

---

\* - این مقاله با راهنمایی دکتر سعید رجایی پور تهیه و تدوین شده است.

۳۰ گویه و یک پرسش‌نامه خلاقیت با ۳۰ گویه بود که ضریب پایایی با استفاده از فرمول کرونباخ ۰/۸۳ برای پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی و ۰/۷۷ برای پرسش‌نامه خلاقیت به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون  $\chi^2$  مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و رگرسیون چند متغیره) صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه مثبتی وجود دارد، همچنین بین هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی با خلاقیت رابطه دیده می‌شود. بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن و خلاقیت مدیران با توجه به ویژگی‌هایی مانند سن، خدمت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و نوع مدرسه دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید، اما بین ویژگی جنسیت و خلاقیت مدیران تفاوت معنی‌دار دیده شد؛ به این صورت که خلاقیت در مدیران زن بیش‌تر از مدیران مرد بود.

این مقاله توسط سرکار خانم فخرالسادات سیف هاشمی و جناب آقای دکتر سعید رجایی‌پور تدوین و به فصلنامه ارائه شده است که بدین وسیله از ایشان تقدیر و تشکر می‌نماییم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

پیشرفت روزافزون ابعاد مختلف جامعه بشری در گرو خلق اندیشه‌های نو و تحول در نظام آموزش و پرورش است. در جهان معاصر، علم و تکنولوژی به سرعت پیشرفت کرده و مدیریت خلاق در این پیشرفت و تحول عظیم نقشی کلیدی و تعیین‌کننده داشته است. از آنجا که امروز تعلیم و تربیت به عنوان اساسی‌ترین عامل رشد و توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی اهمیتی بسزا پیدا کرده، مسئولیت مدیران آموزشی نیز بیش‌تر شده است. توانایی فکری و خلاقیت مدیران در جهت بهبود کیفیت آموزشی از مهم‌ترین ویژگی‌های آنان محسوب می‌شود. تفکر منطقی و صحیح مدیر را می‌توان منوط به داشتن ذهنیت فلسفی او دانست. ذهن فلسفی به مدیر بینش و دانشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسایل سازمان از تنگ‌نظری، خودمحموری و یک‌جانبه‌نگری مصون بماند؛ همچنین به او کمک می‌کند تا با شناخت و معرفت لازم درباره امور سازمان به طور منطقی تصمیم بگیرد.

به رغم اهمیت ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس، پژوهشگران کشور ما کم‌تر به این موضوع پرداخته‌اند؛ از این رو پرسش‌های زیادی در این زمینه بدون پاسخ مانده است. سؤال‌هایی مانند این که مدیران مدارس از نظر ذهنیت فلسفی و خلاقیت در چه وضعیتی قرار دارند؟ آیا بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه‌ای وجود دارد؟ یا چگونه می‌توان توانایی‌های مرتبط با ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران را تقویت کرد؟

انجام این پژوهش از دو لحاظ دارای اهمیت است: اول این که محقق می‌کوشد مدیران مدارس و مدیران رده‌های بالاتر سازمان آموزش و پرورش را از نقش اساسی ذهنیت فلسفی و خلاقیت آگاه سازد؛ دوم این که تلاش می‌کند پیشنهادهای در جهت تقویت ذهنیت فلسفی و خلاقیت به مدیران مدارس ارائه دهد. همچنین سعی می‌کند در جهت تربیت مدیران شایسته‌ای که دارای

ویژگی‌های بالای ذهنیت فلسفی و خلاقیت باشند، نکاتی را به مسؤولان و برنامه‌ریزان آموزشی خاطر نشان کند تا با به‌کارگیری چنین مدیرانی در مدارس، بهبود فرآیندهای یاددهی و یادگیری و بروز هر چه بیش‌تر خلاقیت در اعضای مدرسه تسهیل شود. امید است که نتایج این تحقیق زمینه مناسبی جهت انجام تحقیقات بیش‌تر در رابطه با موضوع مورد بحث در سازمان‌های آموزشی فراهم سازد.

### بیان مسأله

ارزش هر انسان در نیکو اندیشیدن اوست. از این‌رو تفکر و مهارت درست اندیشیدن از جمله مسائل مهمی است که از دیرباز ذهن اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. مسأله اساسی تربیت، تفکر می‌باشد که برای پرورش آن ابزارهایی لازم است (اسمیت<sup>۱</sup>، ۱۳۷۰). یکی از این ابزارها داشتن ذهن فلسفی<sup>۲</sup> است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می‌کند. شرفی (۱۳۸۱) می‌گوید: "در باب ویژگی کسانی که از ذهن فلسفی برخوردارند مطالب چندانی به رشته تحریر در نیامده است؛ ولی از معدود کسانی که به این مهم پرداخته‌اند می‌توان اسمیت را نامبرد" (ص ۳۴).

در خصوص ذهن فلسفی، میر کمالی (۱۳۷۹) معتقد است: "تفکر منطقی اساس کار مدیریت است. مدیر باید با تفکر منطقی از شناسایی مسأله تا پیدا کردن راه حل‌های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکان‌پذیر نیست، مگر این‌که از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. تفکر منطقی حاصل داشتن ذهن فلسفی می‌باشد." (ص ۱۰۱).

1- Smith

2- Philosophic-mind

اسمیت در یک تحقیق، مدیران را از لحاظ سه ویژگی ذهن فلسفی با هم مقایسه کرد و به این نتیجه رسید مدیری که در تفکر خود جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر باشد در اعمال خود نسبت به مدیری که تفکرش فاقد چنین کیفیتی باشد، تأثیر متفاوت دارد (زکی، ۱۳۷۷، ص ۹۲).

اسمیت (۱۳۷۰) برای ذهن فلسفی سه بعد و برای هر بعد چهار نشانه یا خصوصیت به شرح ذیل قائل شده است:

الف): جامعیت<sup>۱</sup>: نشانه‌های این بعد آن است که فرد (۱) موارد خاص را در یک زمینه وسیع با هم مرتبط می‌سازد و به عبارت دیگر، سعی می‌کند تصویر بزرگ را ببیند، (۲) در برخورد با مسائل رابطه آن‌ها را با هدف‌های اساسی یا ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی که تحقق آن‌ها در آینده امکان دارد در نظر می‌گیرد؛ (۳) برای ارائه نظریات قابل تعمیم تلاش می‌نماید اما چنین نظریاتی را از مطالعه همه جزئیات و جمع‌آوری خصوصیات مشترک آن‌ها استخراج نمی‌کند، بلکه از طریق بررسی و تحلیل چند مورد یک قاعده کلی به دست می‌آورد تا به طور وسیع همه جنبه‌های این امور را تبیین نماید؛ (۴) در مقابل عقاید و افکار مختلف سعی صدر نشان می‌دهد.

ب) تعمق<sup>۲</sup>: نشانه‌های این بعد شامل آن است که فرد (۱) اموری را که برای دیگران مسلم فرض می‌شود، مورد سؤال قرار می‌دهد؛ (۲) با ژرف‌اندیشی جنبه اساسی مسایل را تشخیص می‌دهد و در برخورد با هر نظریه، اصول و مبانی آن‌ها را مشخص می‌کند؛ (۳) از آن‌چه می‌بیند چیزهای نامحسوس را استخراج می‌کند و به معانی تلویحی و ربط امور حساس می‌باشد؛ (۴) از روش فرضیه‌ای قیاسی به جای روش استقرایی استفاده کند، بدین‌گونه که ضمن

برخورد با یک یا چند مورد به تدوین فرضیه می‌پردازد و در شرایط خاصی فرضیه را به عنوان امر کلی به موارد گوناگون تعمیم می‌دهد.

پ) قابلیت انعطاف‌پذیری<sup>۱</sup>: نشانه‌های این جنبه از ذهن فلسفی عبارت‌اند از این‌که فرد (۱) دچار جمود روان‌شناختی نمی‌شود؛ عقاید و افکار را بدون این‌که تحت تأثیر منابع آن‌ها قرار بگیرد ارزیابی می‌کند؛ (۳) مسایل را از جهات متعدد مورد بررسی قرار می‌دهد و میان امور متضاد و متناقض تفاوت قائل می‌شود؛ (۴) در قضاوت‌ها جنبه احتیاط را رعایت می‌کند و از قطععی یقینی کردن عقاید پرهیز می‌نماید (صص ۹۲-۷۲). به طور کلی فرد دارای ذهنیت فلسفی، تمامی اعمال و رفتارهای خود را با شاخص‌های فوق محک می‌زند.

خلاقیت به نقل از لوتانز<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) "به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه و رهیافت‌های افراد یا گروه‌ها در یک روش جدید" است. (ص ۳۷)

کایزر<sup>۳</sup> (۱۹۶۸) خلاقیت را به معنای به‌کارگیری توانایی‌های ذهن برای ایجاد یک فکر جدید می‌داند. او خلاقیت فردی را مطرح می‌کند که در پژوهش نیز این تعریف مورد نظر است. افراد خلاق ویژگی‌های خاص خود را دارند و صاحب نظران تحقیقات زیادی درباره آن انجام داده‌اند. میچل<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) یکی از ویژگی‌های افراد خلاق را تفکر منطقی آنها می‌داند و می‌گوید: "اگر چه افرادی که فکر خلاق دارند خود را محصور در یک فکر نمی‌کنند و فکرهای مختلف را از زوایای متفاوت در ذهن بررسی می‌کنند ولی همواره دارای فکر اصولی و منطقی هستند. آنها به دنبال علت و معلول‌ها می‌گردند و تفکرشان بر اصول منطقی استوار می‌باشد." (ص ۴۱)

1- Flexibility

2- Luthans

3- Kaiser

4-Michael

صاحب نظر دیگری که پژوهش‌های مرتبط با خلاقیت را بررسی کرده چنین نتیجه گرفته است که "افراد خلاق نسبت به وقایع، پدیده‌ها، اشیا و اشخاص با وسعت نظر نگاه می‌کنند و برای یافتن پاسخ تا هر کجا که مسأله آنها را می‌کشاند به دنبالش می‌روند و وقت زیادی را صرف مطالعه، تجزیه و تحلیل دقیق و تشریح مسأله می‌کنند." (شل کراس، ۱، ۱۳۷۲، ص ۱۰)

فرد خلاق به نظر میر کمالی (۱۳۸۰) دو ویژگی دارد: یکی تفکر تحلیلی که تفکری تجزیه و تحلیل‌کننده و منطقی است و دیگری تفکر خلاق که نوعی مهارت ذهنی است که در آن قدرت تصور و اندیشه به منظور دستیابی به یک یا چند راه حل، به خلق ایده‌های جدید و نو می‌پردازد. خلاقیت ریشه در فکر بشر دارد و با تلاش و آموزش شکوفا می‌شود.

راودسپ<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) در این خصوص بیان می‌دارد که: "این تصور مشهور که فرد خلاق به طور عمد به الهام و آرزوی بدون تلاش و خودبه‌خودی وابسته است، یک اشتباه مشهور می‌باشد. خلاقیت مستلزم نظم شخصی سخت، پیمودن راهی دشوار و کوششی دائمی است." (ص ۱۴۲)

در پژوهش حاضر این مسأله بررسی می‌شود که ویژگی‌های ذهن فلسفی مدیران که یکی از ملزومات تفکر منطقی است تا چه میزان با خلق اندیشه‌ها و ایده‌های نو و یا به عبارت دیگر با خلاقیت آنها رابطه دارد.

## اهداف تحقیق

### الف. هدف کلی:

- تعیین رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان.

1- Sall cross

2- Raudsepp

**ب. اهداف جزئی:**

- تعیین رابطه بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان.
- تعیین رابطه بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان.
- تعیین رابطه بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان.
- بررسی تفاوت بین ابعاد ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس ویژگی‌های دموگرافیک آنها (جنسیت، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی).

**سؤال‌های تحقیق**

- ۱- آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین ابعاد ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس ویژگی‌های دموگرافیک آنها (جنسیت، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی) و نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی) تفاوت وجود دارد؟

**پیشینه تحقیق**

جهت تبیین ذهنیت فلسفی لازم است ابتدا به تعریف این مفهوم و اهمیت آن از نظر صاحب‌نظران پرداخته شود.

اسمیت (۱۳۷۰) ذهنیت فلسفی را توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن می‌داند که به تفکر صحیح فرد کمک می‌کند و او را به قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد.



میرکمالی (۱۳۸۱) معتقد است که ذهن فلسفی فرد را آماده می‌کند تا با تفکر درست و منطقی پدیده‌ها را شناسایی نماید.

شرفی (۱۳۸۱) ذهن فلسفی را تفکر فلسفی معنا کرده و برای آن سه کارکرد قائل شده است که عبارت‌اند از: ۱) کارکرد نظری، به معنای آن که فرد چارچوبی برای اندیشه‌های خود بیابد و به آنها نظام خاصی ببخشد. ۲. کارکرد تحلیلی، به این معنی که فرد مفاهیم و واژه‌ها را مورد تفسیر مجدد قرار دهد. ۳) کارکرد دستوری، یعنی برای بایدها و نبایدها معیارهای ارزش‌گذاری مناسبی ایجاد کند. (صص ۲۸-۳۱)

اهمیت ذهنیت فلسفی برای مدیران از این جهت است که مدیریت هر روز متحول می‌شود و ابعاد تازه‌ای به خود می‌گیرد و صاحب نظران علم مدیریت همواره می‌کوشند تا اصولی را کشف کنند که مبانی مدیریت بر پایه آن استوار باشد. لازمه مدیریت یک مدیر تفکر صحیح است تا بتواند اصول و مبانی را به‌عنوان راهنما در اعمال خود به کار گیرد. شاید بتوان گفت که نقش یک مدیر مانند نقش یک کارگردان است که هنگام به تصویر کشیدن اثر خود به‌طور جامع و عمیق همه جوانب کار را نگاه می‌کند و همه اجزای صحنه را به‌صورت یک کل مورد توجه قرار می‌دهد. مدیر آموزشگاه نیز هنگام برنامه‌ریزی برای مدرسه ابتدا باید تمامی عناصر آموزشی مانند مربیان، دانش‌آموزان، مواد و فضای آموزشی را شناسایی و اهداف کلی را مشخص کند و هدف‌های خاص را با آن هماهنگ و مرتبط سازد تا تحقق هدف کلی به سستی نینجامد. از آنجا که مدیران نقش اساسی در پرورش ذهنیت فلسفی معلمان و دانش‌آموزان دارند باید خود دارای این ویژگی باشند.

خلاقیت واژه پیچیده‌ای است، هنوز تعریف مشترکی که همه صاحب‌نظران در آن اتفاق نظر داشته باشند، ارائه نشده است. در فرهنگ ویستر<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) "خلاقیت، قدرت و توانایی ایجاد خلق مفاهیم جدید یا به‌کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی" تعریف شده است.

زندگی پیچیده‌امروزی، هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت ضرورت استمرار زندگی فعال به‌شمار می‌رود. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی، نیاز به خلاقیت و ابتکار دارد تا انگیزه تنوع‌طلبی خود را ارضا کند و زمینه شکوفایی استعدادها و توانایی‌های خویش را فراهم سازد. جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی به تحول نیاز دارد.

رابینز (۱۹۹۲) معتقد است: "خلاقیت به معنای توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد و یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌ها می‌باشد." (ص ۵۴۲) - کونتز (۱۹۸۸) خلاقیت را به معنای توانایی و قدرت پدید آوردن اندیشه‌های جدید تعریف کرده است. الوانی (۱۳۷۲) معتقد است: "خلاقیت به معنای تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد." (ص ۲۵)

تا به حال مدل‌های زیادی برای فرآیند خلاقیت ارائه شده است که در این جا به تعدادی از آنها اشاره و مدلی که تلفیقی از مدل‌های مختلف باشد ارائه می‌شود.

صمد آقایی (۱۳۸۰) خاطر نشان می‌سازد که والاس<sup>۲</sup> فرآیند خلاقیت را شامل ۴ مرحله آمادگی<sup>۳</sup>، نهفتگی<sup>۴</sup>، بصیرت<sup>۵</sup> و دوره آزمایش<sup>۶</sup> می‌داند. در

- 
- 1- Webster
  - 2- Wallas
  - 3- Preparation
  - 4- Incubation
  - 5- Insight
  - 6- Validation

نظریه والاس که تا حد زیادی مورد تأیید صاحب‌نظران است، آمادگی به معنی تحقیق، بررسی و جمع‌آوری همه جانبه حقایق است و منظور از نهفتگی این است که اطلاعات گذشته و جدید بدون کوشش آگاهانه برای دستیابی به رهیافت با یکدیگر ترکیب شوند. بصیرت مرحله‌ای است که فرد ایده یا رهیافت مسأله را به‌طور ناگهانی به‌دست می‌آورد و در دوره آزمایش که مرحله نهایی فرآیند خلاقیت است، آنچه را به‌دست آورده اعم از اختراع، اکتشاف یا نظریه تازه مورد ارزیابی قرار می‌دهد و آن را از لحاظ منطقی آزمایش می‌نماید (صص ۱-۳).

الوانی (۱۳۸۱) به نقل از میدآور<sup>۱</sup> می‌گوید: "نظریه استقرایی در اکتشافات و ابداعات علمی مردود و یک نوع قیاس در خلاقیت لازم است، به این صورت که فرد فرضیه‌ای می‌سازد و این عمل او کاری خلاق به‌شمار می‌رود که دنیای ممکن را خلق یا بخشی از آن را فرض می‌کند. بدین ترتیب فرد از قیاس بهره می‌گیرد تا فرضیه‌ای بسازد و با استقراء تنها به آزمون آن فرضیه می‌پردازد." (ص ۲۰) از این مطلب چنین استنباط می‌شود که قیاس و استقراء هر کدام به گونه‌ای نقش ذهن انسان و تخیل او را در شکل دادن به نظریه‌ها و ایده‌های نو نشان می‌دهد و قیاس در فرآیند خلاقیت، نقش اساسی دارد.

آماییل (۱۹۹۵) معتقد است: "افراد خلاق استقلال و خودنظمی زیادی در کارها دارند؛ خود را از جمود فکری رها می‌کنند، در مواجهه با موارد مبهم و در مقابل شکست‌ها تحمل و پشتکار زیادی از خود نشان می‌دهند و تمایل قابل توجهی برای پذیرفتن خطرها دارند." (صص ۳۰۷-۳۰۹)

"تجزیه و تحلیل آزمایش‌های روانی به این نتیجه اشاره دارد که استعداد خلاقیت به‌طور نرمال تقسیم شده است. مطالعه نشان می‌دهد که درجه مؤثر

بودن خلاقیت، بیش‌تر از ارتباط با استعداد درونی، با پشتکار و کوشش ما مرتبط است" (اسپورن، ۱۳۷۵، ص ۱۲)

به‌طور کلی عواملی که به عنوان ویژگی‌ها و مشخصات افراد خلاق بیان شدن عواملی نیستند که بعضی افراد به‌طور ذاتی داشته باشند و برخی از آن بی‌بهره باشند. این ویژگی‌های مؤثر را می‌توان در همهٔ افراد پرورش داد.

اندیشمندان علم مدیریت ویژگی‌های متعددی برای مدیران خلاق بیان می‌کنند که در این قسمت به آنها پرداخته می‌شود.

مدیران خلاق دارای روحیهٔ کنجکاوی قوی هستند، به‌جای حل مشکل، مسأله‌یابی می‌کنند، از تفکر منطقی و علمی برخوردارند؛ انعطاف‌پذیری بالایی دارند، در رقابت کردن پشتازند، اهل مرادده، بحث و گفت‌وگو هستند؛ عجولانه تصمیم‌گیری نمی‌کنند و دائماً برای خود هدف‌های جدید طراحی می‌کنند. (سلطانی، ۱۳۸۰، ۶۷)

سازمان‌های آموزشی وظیفهٔ فراهم آوردن زمینهٔ رشد و پرورش خلاقیت و همچنین استفادهٔ صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های افراد را به‌عنوان امری مهم بر عهده دارند که این خود زمینه‌ساز توسعهٔ فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در جامعه می‌شود. مدیران خلاق با اتخاذ شیوه‌های خلاقیت در معلمان و دانش‌آموزان این زمینه را برای تجلی استعدادها به بهترین نحو ممکن ایجاد می‌کنند. جان پراور<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) معتقد است که خلاقیت به‌دلایل زیر برای مدیران آموزشی ارزشمند است:

- مدیران خلاق به احتمال بیش‌تری می‌توانند از خود و مدرسهٔ تحت مدیریت خود در مواجهه با مشکلات و بهره‌گیری از فرصت‌ها در جهت خلاقیت کمک بگیرند.

- معلمان از لحاظ فردی، احساس آزادی عمل، چالش و رضایت بیش‌تری در کار خود می‌کنند.
  - مدیران به معلمان در ارائه اندیشه‌های نو و طرح‌های جدید اعتماد کرده آنها را تشویق می‌کنند.
  - با خلاقیت بیش‌تر مدیر و همکاران او کمیت و کیفیت تصمیمات افزایش می‌یابد و در نتیجه دانش‌آموزان از آموزش بهتری برخوردار می‌شوند. (ص ۸۶)
- حق‌شناس (۱۳۷۸) معتقد است یک مدیر آموزشی خلاق و اثربخش کسی است که باعث بروز و توسعه خلاقیت و ابتکار معلمان و دانش‌آموزان می‌شود، به بهبود کار آموزشی معلمان کمک می‌کند؛ فرصت‌های بهتری را برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان فراهم می‌آورد، به‌خاطر ارائه اندیشه‌های نو از معلمان و دانش‌آموزان قدردانی می‌کند؛ به عقاید و نظرات معلمان بیش از نظر خود احترام می‌گذارد؛ با دادن آزادی عمل به معلمان، بهترین شرایط ممکن را برای ارائه طرح‌ها و نوآوری‌های دانش‌آموزان فراهم می‌سازد. (ص ۳۷)
- امروزه نظام‌های آموزشی تأکید بسیاری بر پرورش فکر و خلاق بار آوردن یادگیرندگان، دانش‌آموزان و دانش‌جویان دارند. در سازمان‌ها این تأکید از لحاظ کاربردپذیری افکار، بیش‌تر مورد توجه است.
- اسحاقیان (۱۳۷۲) پژوهشی با عنوان "میزان حاکمیت ابعاد روح فلسفی در مدیران آموزشی مقطع متوسطه شهر اصفهان" انجام داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مدیران را می‌توان براساس میزان برخورداری از روح فلسفی طبقه‌بندی کرد. اگرچه در تمام ابعاد روح فلسفی، نمرات زنان بیش‌تر از مردان بود، اما بین زنان و مردان از نظر میزان برخورداری از روح فلسفی با سن مدیران تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. همچنین بین روح فلسفی و علاقه شغلی همبستگی زیادی وجود داشت و علاقه به شغل مدیریت عامل افزایش

کارآیی بود. به این ترتیب، داشتن روح فلسفی را یکی از عوامل افزایش کارآیی مدیران معرفی کرد.

خرقانیان (۱۳۷۲) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان آنان در مدارس راهنمایی منطقه پنج شهر تهران" انجام داده است. نتایج این پژوهش آشکار ساخته است که با اطمینان ۹۹٪ متوسط روحیه معلمانی که با مدیران، دارای ذهنیت فلسفی بالا کار می‌کردند از روحیه معلمانی که با مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین کار می‌کردند، بالاتر بود.

هاشمی (۱۳۷۲) طی پژوهشی، تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران را بر چگونگی انجام وظایف مدیریتی در مدارس شهرستان ممسنی بررسی کرد و به این نتیجه دست یافت که مدیران با ذهنیت فلسفی بالا نسبت به مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین، عملکرد بهتری در انجام وظایف مدیریتی از خود نشان می‌دادند.

بندلی‌زاده (۱۳۷۶) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارآیی مدیران متوسطه شهرستان دامغان" به این نتایج دست یافت که بین ذهن فلسفی مدیران و کارآیی آنان رابطه وجود دارد. اما بین ویژگی‌های سن، جنس و رشته تحصیلی مدیران با ذهنیت فلسفی آنها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

فرهنگ (۱۳۷۷)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت مدیران شرکت روغن نباتی پارس" در شهر تهران انجام داد و به این نتیجه رسید که بین سن و خلاقیت مدیران و همچنین بین میزان تحصیلات و خلاقیت آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

اسمیت (۱۹۶۵) به منظور بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی بر روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و همچنین بر روحیه کارکنان مدارس

ویرجینیا<sup>۱</sup>، پژوهشی انجام داد. نمونه آماری از مدیران چهل و شش مدرسه در این ایالت انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و نیز با روحیه کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در این پژوهش بین ویژگی‌هایی مانند سن، سنوات خدمت و تحصیلات مدیران با ذهنیت فلسفی آنها تفاوت معنی‌داری دیده نشد؛ اما تفاوت میان میانگین نمرات خلاقیت در دو گروه زن و مرد معنی‌دار بود. معلمان در این پژوهش گزارش دادند که با مدیران دارای ذهن فلسفی بالا، راحت‌تر به توافق می‌رسند.

مک کینون<sup>۲</sup> (۱۹۶۲) در پژوهشی به بررسی نگرش افراد خلاق نسبت به خودشان پرداخت. افراد خلاق در پاسخ به پرسشنامه صفات گوف<sup>۳</sup> تصویر مثبت از خود نشان دادند. این تحقیق بر روی مهندسان معمار، مدیران و هنرمندان خلاق انجام گرفت. نتایج به دست آمده عبارت بود از این که هر کدام از گروه‌های مورد بررسی صفاتی را در وصف خود ابراز داشتند. مهندسان معمار خود را فعال، مبتکر، هنرمند و باهوش وصف نمودند و مدیران خود را افرادی منطقی، پرکار، دارای روح همکاری، سازگار، منعطف. دارای علایق گوناگون و شجاع توصیف کردند.

اسبورن (۱۳۷۵) در رابطه با تأثیر جنسیت و تحصیلات بر خلاقیت، تحقیقات فراوانی انجام داده و به این نتیجه رسیده است که زنان در ایجاد ایده‌های نو و بدیع بر مردان برتری دارند. همچنین تفاوت کمی بین افرادی که تحصیلات بالای دانشگاهی داشته‌اند با آنهایی که این تحصیلات را نداشته‌اند وجود دارد.

---

1- Virginia

2- Mackinnon

3- Goef

راسکین<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) به دنبال پژوهش‌های مکرری که بر روی ویژگی‌های شخصیتی مدیران خلاق انجام داد، به این نتایج دست یافت که مدیرانی که نمره بالایی در آزمون خلاقیت کسب کردند، در قضاوت‌های خود از منابع آنها متأثر نمی‌شوند و به صورت مستقل عمل می‌کنند. همچنین ابراز وجود، سلطه‌گری و علاقه‌مندی به قدرت فردی در آن بیش‌تر است.

فورد<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در رابطه با دیدگاه مدیران درباره عوامل مهم خلاقیت در سازمان‌های آموزشی آمریکا پژوهشی انجام داد. در مرحله اول دیدگاه ۱۶۹ مدیر در مورد عوامل مهم در خلاقیت شناسایی شد. در مرحله دوم ۴۶ مدیر به طور غیر مستقیم مورد آموزش قرار گرفتند که تفاوت آشکاری بین دیدگاه اولیه و دیدگاه بعد از آموزش مشاهده شد. نتیجه پژوهش نشان داد که بین مدرک تحصیلی مدیران و خلاقیت آنها رابطه وجود دارد؛ یعنی هر چه مدرک تحصیلی مدیران بالاتر می‌رفت، خلاقیت آنها بیش‌تر می‌شد. البته این ارتباط مستقیم ناشی از آموزش‌های پرورش خلاقیت در کنار تحصیلات بود.

### روش تحقیق

با در نظر گرفتن هدف پژوهش، یعنی بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران با خلاقیت آنها، روش تحقیق حاضر توصیفی<sup>۳</sup> و از نوع همبستگی<sup>۴</sup> انتخاب شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس متوسطه دولتی و غیر انتفاعی دخترانه و پسرانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ تشکیل می‌دهد. با توجه به آماری که از سوی دفتر کارشناسی آمار اداره کل آموزش و

1- Raskin

2- Ford

3- Descriptive

4- Correlation



پرورش استان اصفهان در اختیار پژوهشگر قرار گرفت، در مجموع تعداد ۳۴۳ مدیر به عنوان جامعه آماری تحقیق مشخص گردید.

از ۴۳۴ مدیر، ۱۰۷ نفر مدیر مرد و ۱۴۱ نفر مدیر زن در مدارس دولتی و ۴۹ نفر مدیر مرد و ۴۶ نفر مدیر زن در مدارس غیر انتفاعی بوده‌اند.

### حجم نمونه<sup>۱</sup> و ابزار اندازه‌گیری

از آنجا که در این پژوهش، واریانس<sup>۲</sup> جامعه آماری نامعلوم بود، انجام مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه ضرورت داشت. از این رو یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه‌ها در میان آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مزبور، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول به دست آمد که تعداد نمونه مورد نیاز در این پژوهش ۹۰ نفر بود و به این تعداد پرسش‌نامه در میان مدیران توزیع شده.

از آنجا که یکی از شیوه‌های رایج و مستقیم برای کسب داده‌ها، پرسش‌نامه می‌باشد، در این پژوهش نیز از دو پرسش‌نامه استفاده شد که عبارت‌اند از:

۱- پرسشنامه ذهنیت فلسفی براساس مدل اسمیت که به وسیله محقق جهت سنجش ذهنیت فلسفی مدیران تهیه و تنظیم شد.

۲- پرسشنامه خلاقیت که از تلفیق پرسش‌نامه‌های راودسپ (۱۹۹۹)<sup>۳</sup> و انجمن خلاق آمریکا<sup>۴</sup> تهیه گردید.

1- Sample size

2-Variance

3-Raudsepp

4- Association USA Creativity Questionnaire

گفتنی است که هر دو پرسشنامه پس از اجرای مقدماتی بر روی یک گروه نمونه ۳۰ نفری مدیران به صورت پرسشنامه بسته پاسخ، هر کدام با ۳۰ گویه و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای طیف لیکرت تنظیم شد.

ضریب پایایی پرسشنامه‌های ذهنیت فلسفی و خلاقیت از طریق فرمول برای پرسشنامه ذهنیت فلسفی ۰/۷۳ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۷ برآورد شد که این نشانگر پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

به منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی در این تحقیق هر دو پرسشنامه در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته فلسفه و روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران و دانشگاه شهید بهشتی قرار گرفت و پس از دریافت نظرات و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه‌ها از روایی صوری و محتوایی برخوردار شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار کامپیوتر SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، درصد، واریانس و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی، آزمون  $t$  مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و گرسون چند متغیره استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

### سؤال اول تحقیق:

آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟

براساس جدول شماره ۱ ضریب همبستگی بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت در سطح  $p \leq 0.01$  معنی دار بوده است. ضریب تعیین نیز نشان داد ۴۵ درصد از واریانس نمرات ذهنیت فلسفی و خلاقیت مشترک است.

بنابراین بین ذهنیت فلسفی مدیران و میزان خلاقیت آنها با ضریب همبستگی  $0/674$  رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت

خلاقیت	
$r = 0/674$	ذهنیت فلسفی
$r^2 = 0/45$	
$p = 0/000$	
$n = 90$	

سؤال دوم تحقیق:

آیا بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟  
در جدول زیر نتایج پاسخها به این سؤال درج شده است.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی بین جامعیت و خلاقیت

خلاقیت	
$r = 0/553$	جامعیت
$r^2 = 0/30$	
$p = 0/000$	
$n = 90$	

براساس نتایج جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین جامعیت و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/01$  معنی دار بوده است. همچنین ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۳۰ درصد از واریانس نمرات جامعیت و خلاقیت مشترک است.

بنابراین بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران با ضریب همبستگی  $0/553$  رابطه وجود دارد.

## سؤال سوم تحقیق:

آیا بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟  
نتایج پاسخها به این سؤال در جدول زیر منعکس شده است.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی بین تعمق و خلاقیت

خلاقیت	
$r = .532$	تعمق
$r^2 = .28$	
$p = .000$	
$n = 90$	

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین تعمق و خلاقیت در سطح  $p \leq .01$  معنی‌دار بوده است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد ۲۸ درصد از واریانس نمرات تعمق و خلاقیت مشترک است. بنابراین بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی و خلاقیت با ضریب همبستگی  $.532$  رابطه وجود دارد.

## سؤال چهارم تحقیق:

آیا بین بعد انعطاف‌پذیر ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی بین انعطاف‌پذیری و خلاقیت

خلاقیت	
$r = .457^*$	انعطاف‌پذیری
$r^2 = .20$	
$p = .000$	
$n = 90$	

براساس جدول شماره ۴ ضریب همبستگی بین انعطاف‌پذیری و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار بوده است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۲۰ درصد از واریانس نمرات انعطاف‌پذیری و خلاقیت مشترک است. بنابراین بین انعطاف‌پذیری و خلاقیت با ضریب همبستگی  $0/457$  رابطه وجود دارد.

### سؤال پنجم تحقیق:

آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس ویژگی‌های دموگرافیک آنها (جنسیت، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی) و نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی) تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال فوق شش سؤال فرعی ذیل طرح شد:

۱) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران برحسب جنسیت آنها تفاوت وجود دارد؟

با توجه به این که  $t$  مشاهده شده در ذهنیت فلسفی و ابعاد آن در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده است، تفاوتی بین مدیران زن و مرد از نظر ذهنیت فلسفی و ابعاد آن دیده نمی‌شود.

۲) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس سن آنها تفاوت وجود دارد؟ با توجه به این که  $t$  مشاهده شده در ذهنیت فلسفی و ابعاد آن در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده است، تفاوتی بین مدیران زن و مرد از نظر ذهنیت فلسفی و ابعاد آن دیده نمی‌شود.

۳) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس سابقه خدمت آنها تفاوت وجود دارد؟

ملاحظه شد که  $f$  مشاهده شده در ذهنیت فلسفی و ابعاد آن در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده است. به عبارت دیگر، بین نمرات ذهنیت فلسفی

و ابعاد آن در مدیران، با توجه به سابقه خدمت آنها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

۴) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس مدرک تحصیلی آنها تفاوت وجود دارد؟

ملاحظه شد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده و بین میانگین نمرات ذهنیت فلسفی و ابعاد آن بر حسب مدرک تحصیلی مدیران تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

۵) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس رشته تحصیلی آنها تفاوت وجود دارد؟

ملاحظه شد که  $f$  مشاهده شده در ذهنیت فلسفی و ابعاد آن در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده است.

۶) آیا بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران براساس نوع واحد آموزشی آنها تفاوت وجود دارد؟

ملاحظه شد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/01$  معنی‌دار نبوده است. نتیجه پاسخ‌ها به این سؤال نشان داد که فضای حاکم بر مدارس دولتی و غیر انتفاعی تفاوت چندانی ندارد و این فضا به‌طور یکسان بر ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس دولتی و غیر انتفاعی اثر می‌گذارد. البته لازم است بررسی‌های پیش‌تری در این خصوص انجام گیرد.

در این پژوهش جهت سنجش ترتیب تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر خلاقیت از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. در اجرای رگرسیون چند متغیره نتایج زیر در سه گام به‌دست آمد:

در گام اول بعد جامعیت تأثیر بیش‌تری از بعد تعمق و انعطاف‌پذیری بر خلاقیت داشته است. عدد ثابت (a) برابر  $2/17$  و شیب خط (b) برابر با  $0/42$  است که معادل خط رگرسیون به این شرح بیان می‌شود:

$$y = b.x + a$$

$$\text{خلاقیت} = ۰/۴۲۷ . (۳۸/۷۵) + ۲/۱۷ = ۱۸/۷۱$$

در گام دوم انعطاف‌پذیری بیش‌تر از بعد تعمق بر خلاقیت تأثیر گذاشته است. عدد ثابت برابر با ۱/۵۱ و شیب خط برابر با ۰/۲۸ است که جهت پیش‌بینی متغیر خلاقیت از طریق متغیر جامعیت معادله خط رگرسیون این گام به این شرح می‌باشد:

$$y = b.x + a$$

$$\text{خلاقیت} = ۰/۲۸۳ . (۲۸/۶۰) + ۱/۵۱ = ۹/۵۹$$

در گام سوم تعمق بر خلاقیت تأثیر گذاشته است. عدد ثابت برابر با ۱/۱۵ و شیب خط برابر با ۰/۲۴ می‌باشد که جهت پیش‌بینی متغیر خلاقیت از طریق متغیر تعمق معادله خط رگرسیون این گام به این شرح است:

$$y = b.x + a$$

$$\text{خلاقیت} = ۰/۲۴۷ . (۲۳/۵۱) + ۱/۱۵ = ۶/۹۵$$

### نتیجه‌گیری کلی

به‌طور کلی از بررسی نتایج سؤال‌های پژوهش و بحث‌های مربوط به هر یک از سؤال‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که بین ذهنیت فلسفی مدیران و ابعاد آن یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری با میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد. ویژگی ذهن فلسفی در بعد جامعیت نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه وسیع، ارتباط دادن مسایل آنی به اهداف درازمدت و به‌کار بردن قدرت تعمیم و شکیبایی در تفکرات عمیق نظری است. یک مدیر نیز جهت داشتن خلاقیت به این ویژگی‌ها نیاز دارد. مدیری که دارای ویژگی‌های بعد تعمق است، نحوه تفکر خود را دگرگون می‌سازد و مسایل اطراف خود را قطعی نمی‌شمارد و همیشه به آنها با تردید نگاه می‌کند و برای مسایل و امور تلویحی روش قیاسی را به‌کار می‌برد که این ویژگی‌ها باعث خلاقیت در او می‌شود. از آنجا که ویژگی‌های ذهنی در بعد انعطاف‌پذیری رها شدن از جمود فکری و ارزش‌سنجی افکار بدون توجه به منبع آنها و توجه به جنبه‌های گوناگون مسائل و

خلاقیت فرد بسیار مؤثر است. مدیران با داشتن ویژگی‌های ذهنیت فلسفی، دید وسیعی نسبت به قضایا دارند، به امور و روابط فردی حساس‌اند؛ از جمود فکری دور و رها هستند و در قضاوت‌ها از خود سعه صدر نشان می‌دهند که این شکیبایی در قضاوت‌ها باعث خلق ایده‌های جدید می‌شود. بین ویژگی‌های دموگرافیک مدیران (سن، سابقه، رشته و مدرک تحصیلی) و نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی) با ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود؛ بنابراین خلاقیت و ذهنیت فلسفی نیاز به تلاش و پشتکار اجتناب‌ناپذیر دارد. اما بین جنسیت و میزان خلاقیت مدیران تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.

همچنین از نتایج رگرسیون چند متغیره می‌توان به این نتیجه رسید که بعد جامعیت ذهنیت فلسفی رابطهٔ بیش‌تری با خلاقیت دارد و ابعاد انعطاف‌پذیری و تعمق در مرتبهٔ دوم و سوم با خلاقیت مرتبط هستند. می‌توان براساس این نتیجه مدلی را جهت پیش‌بینی خلاقیت به‌وجود آورد تا از روی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری ذهن مدیر، به میزان خلاقیت او پی برد.

### پیشنهادات کاربردی

تقویت ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس آنها را قادر می‌سازد تا با تسلط بر وظایف خود، مسائل و مشکلات آموزشی و تربیتی را با دید جامع در نظر بگیرند و ارتقای فرآیندهای یاددهی و یادگیری را تسهیل کنند. براساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادات‌های ذیل به مدیران مدارس و مسئولان نظام آموزش و پرورش ارائه می‌شود.

**به مدیران محترم مدارس پیشنهاد می‌شود:**

۱) مسائل و کارکردهای گوناگون مدرسه خود را در ارتباط با یکدیگر در نظر بگیرند و از تصمیم‌گیری‌های عجولانه پرهیز کنند. این رویکرد امکان برقراری ارتباط عمیق



و صمیمانه با اعضای مدرسه را فراهم می‌کند و موجب بروز خلاقیت در مدیریت مدرسه می‌شود.

۲) به ریشه و عمق قضایا پی ببرند و برای رسیدن به این نتیجه صحیح تمامی موارد و علت‌ها را بررسی کنند و در حل مشکلات مدرسه نسبت به راه‌حل‌های خاصی تعصب نداشته باشند. این امر باعث می‌شود که وقتی یک شیوه خاص برای یک مسأله کارساز نباشد، فکر خود را به شیوه مناسب‌تر تغییر جهت دهند و از تخیلات تنها به‌عنوان قوه محرکه‌ای که باعث ایجاد ایده‌های جدید می‌شود استفاده کنند.

۳) در ارزیابی اعمال و گفتار اعضای مدرسه به‌طور مستقل و به دور از ذهنیات خود قضاوت کنند و در موقعیت‌های نامعلوم و مبهم قضاوت یقینی را به تعویق بیندازند. این رویکرد باعث تفکر بیش‌تر در مورد مسائل شده و ایده‌های جدید را بروز می‌دهد.

۴) در موقعیت‌های هیجانی و عاطفی رفتار مناسب از خود بروز داده و تفکر را سرلوحه تمامی اعمال و رفتار خود قرار دهند.

۵) در بررسی پدیده‌ها و امور مدرسه وسعت نظر داشته باشند و مسائل را از زاویه‌های مختلف و از جهات متعدد بررسی کنند تا زمینه بروز خلاقیت خود و اعضای مدرسه فراهم آید.

### به مسؤولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود:

۱) در گزینش و انتصاب مدیران مدارس متوسطه ذهنیت فلسفی آنها را مورد بررسی قرار دهند، زیرا افرادی که دارای ذهنیت فلسفی مطلوب باشند از خلاقیت‌های بیش‌تری برخوردارند.

۲) مدیرانی را که دارای ذهنیت فلسفی مطلوب و ایده‌های جدید هستند تشویق و آنها را به سایر مدیران معرفی کنند.

۳) زمینه‌های بروز و رشد خلاقیت را در مدیران فراهم آورند و در دوره‌های ضمن خدمت، روش‌های پرورش خلاقیت را به آنان آموزش دهند.

۴) با انتشار مقالات و نتایج تحقیقات انجام گرفته در زمینه خلاقیت و ذهنیت فلسفی در مجله‌ها و سایر منابع مطالعاتی، مدیران را به اهمیت ذهنیت فلسفی و خلاقیت آگاه سازند.

## فهرست منابع

- اسبورن، الکس (۱۳۷۵): پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت، ترجمه حسن قاسم‌زاده، چاپ اول، تهران، انتشارات نیلوفر.
- اسمیت، فیلیپ جی (۱۳۷۰): ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمدرضا برنجی، چاپ اول، تهران، انتشارات گلچین،
- اسحاقیان، مهدی (۱۳۷۲): بررسی میزان حاکمیت ابعاد روح فلسفی مدیران آموزش متوسطه شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۲): مدیریت عمومی، چاپ اول، تهران، نشر نی.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۱): نقش کار آفرینان در توسعه تحول اداری، دوره دوم، شماره ۸۹
- بندلی‌زاده، نادر (۱۳۷۶): تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارآیی مدیران مدارس شهر دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- حق‌شناس، مرجان (۱۳۷۸): خلاقیت در آموزش و پرورش، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۳.
- خرقانیان، علی (۱۳۷۲): بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان آنان در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- زکی، محمدعلی (۱۳۷۷): بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران. دانش مدیریت، سال یازدهم، شماره ۴۱، ۱۵۹-۱۴۷.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۰): کیفیت‌گرایی مدیران و کارکنان، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، شماره ۱۱۷، ۶۳-۶۰.
- سرایی (۱۳۷۲): مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری. چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- شرفی، محمدرضا (۱۳۸۱): تفکر برتر. چاپ اول، تهران، انتشارات سروش.

- شل کراس، دوریس (۱۳۷۲): آموزش رفتار خلاق و استعداد درخشان در دانش آموزان، ترجمه مجتبی جوادیان، چاپ سوم، تهران، انتشارات آستان قدس رضوی.
- صمد آقایی، جلیل (۱۳۸۰): تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فرهنگ، قدرت‌الله، (۱۳۷۷): بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت مدیران شرکت روغن نباتی پارس در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۹): رهبری و مدیریت آموزشی. چاپ ششم، تهران، انتشارات سیطرون.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۰): تفکر خلاق در آموزشگاه، چکیده مقالات همایش تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی، چاپ سوم، تهران، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۱): جزوه منتشر نشده دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- هاشمی، سیداعظم (۱۳۷۲): بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران بر چگونگی انجام وظایف مدیریت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- Amabile, Teresa, M. (1995). *The social Psychology of creativity*. New York Sping-Verlag.
- <http://www.prennal.com/robbinsorgbern>
- Ford, Sam, A. (1998). Factor leading to innovation: Astudy of managers perspective about factor creativity research *Journal Of Creativity*. New York: No. 3, pp: 33-39.
- Kaiser, M. (1986). *Management*. New York: McGraw Hill book company.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill book company.
- Michael, J. H. (1991). *Problem solving in business and management*. London: Chapman and Hall. Pp: 91-96.

- Mackinnon, D. W. (1962). The nature and nature of creative talent. *Journal American Psychologist*. No.13, pp: 98-120.
- Prior, J. (1994). *Gower handbook of training and development*. New York. Robbins, S. P. (1992). *Management*. 3<sup>rd</sup>, New Jersey: International Edition.
- Robbins, S. P. (1992). *Management*. 3<sup>rd</sup>, New Jersey: International Edition.
- Raudsepp, E. (1997). *Creative Growth Games*. New York: Putnam.
- Raskin, R. (1995). Narcissism and creativity. *Journal of research and development in education*. Vol. 15, No.2, pp: 20-30.
- Smith, Philip, G. (1965). *What is philosophy education?* U.S.A.: McMillan.
- Webster dictionary of the English language. (2003). New York.



## پرسشنامه سنجش خلاقیت

لطفاً میزان موافقت خود را نسبت به هر کدام از موارد زیر با علامت ضریبدر مشخص فرمایید.

شماره	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	من فردی کنجکاو هستم و همیشه می‌خواهم در مورد هر چیزی مطلب بدانم.					
۲	من از چیزهای زیبا و ظریف در زندگی از قبیل هنر، شعر و ادبیات لذت می‌برم.					
۳	من ترجیح می‌دهم با افراد دیگر در یک تلاش تیمی شرکت کنم تا این‌که فردی تک‌درو باشم.					
۴	من در انجام وظایف خود تخصص و مهارت لازم را دارا هستم.					
۵	من توانایی تعقیب و دست‌یابی به راه‌های گوناگون برطرف کردن مشکل را دارا هستم.					
۶	به نظر من عدم توانایی در حل یک مسأله، غالباً ناشی از برداشتهای اشتباه از مسأله است.					
۷	من تمایل به انجام دادن وظایف دشوار را دارم و در قبایل آنها احساس مسؤلیت می‌کنم.					
۸	احساس می‌کنم سخت‌کوشی و دانستن انگیزه در انجام کار عامل اساسی موفقیت کاری من می‌باشد.					
۹	من توجهی به علت امور ندارم، فقط به چگونگی انجام کارها توجه می‌کنم.					
۱۰	من به توانایی خود برای سازگاری و هماهنگی با موفقیت‌های ناآشنا اطمینان دارم.					
۱۱	من نسبت به امور اجتماعی حساس هستم و از نابرابری و بی‌عدالتی‌ها در جامعه احساس ناراحتی می‌کنم.					

شماره	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱۲	من در شرایط بحرانی، با اطمینان خاطر و اعتماد به نفس وظایف خود را انجام می‌دهم.					
۱۳	من در مقابل مشکلات مقاومت می‌کنم و برای برطرف کردن آنها تلاش زیاد می‌کنم.					
۱۴	من احساس می‌کنم که باید یک خدمت استثنایی به جامعه ارائه دهم.					
۱۵	من در بیان عقاید خود ترسی ندارم و با شجاعت عقایدم را مطرح می‌کنم.					
۱۶	من فلسفه را مجموعه‌ای از عقاید پرج و خسته‌کننده نمی‌دانم.					
۱۷	مقدار زیادی از زمان تفکر من صرف این می‌شود که دیگران در مورد من، چه فکر می‌کنند.					
۱۸	من در زندگی نسبتاً ریسک می‌نمایم.					
۱۹	من از افرادی که دارای ایده‌ها و طرح‌های جدید هستند لذت می‌برم.					
۲۰	من علاقه زیادی به مطالعه رفتار مردم و انگیزه‌آنان در انجام وظایفشان دارم.					
۲۱	من اغلب ایده‌ها و طرح‌های جدیدی مطرح می‌کنم، به‌خصوص وقتی کاری انجام نمی‌دهم.					
۲۲	اگر مجبور باشم بین دو حروف یکی را انتخاب کنم، حروف فبیریکایی را به حروف پروتوگسگری ترجیح می‌دهم.					
۲۳	از نظر من کسی که برای خودش احترام قائل است نسبت به کسی که دیگران برای او احترام قائل‌اند، از اهمیت بیش‌تری برخوردار است.					

شماره	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	نا محدودی موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۲۴	من از داشتن تصورات رؤیایی لذت می‌برم، اما هرگز رابطه خود را با واقعیت قطع نمی‌کنم.					
۲۵	من به جای اظهار عقیده سعی می‌کنم پیش‌تر به نظرات دیگران گوش بدهم.					
۲۶	برای من تجلیات خورشید یک قوه محرک‌های است تا بتوانم تعداد زیادی از طرح‌های کاری خود را انجام دهم.					
۲۷	من پذیرای ایده‌ها و اندیشه‌های جدید دیگران هستم.					
۲۸	وقتی یک شیوه خاص برای یک مسأله نمی‌تواند کارساز باشد، من به‌سرعت می‌توانم فکرم را بر روی یک شیوه مناسب‌تر تغییر جهت دهم.					
۲۹	من توانایی برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه با دیگران را دارم.					

## پرسشنامه سنجش ذهنیت فلسفی و ابعاد آن

لطفاً میزان موافقت خود را نسبت به هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص فرمایید.

شماره	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱					
۲					
۳					
۴					
۵					
۶					
۷					
۸					
۹					
۱۰					
۱۱					

## سوالات

۱. مسائل و کارکردهای گوناگون مدرسه را در ارتباط با یکدیگر می بینم.

۲. تغییر در یک بخش از مدرسه بخش های دیگر را نیز تحت تاثیر قرار می دهد.

۳. در حوزه وسیع تری نسبت به زمان حال فعالیت می نمایم.

۴. درصدد حل مشکلات مدرسه به صورت موعومی بر نمی آیم.

۵. قبل از تصمیم گیری، اطلاعات همه جانبه ای فراهم می آورم.

۶. برای من مهم است که آینده های دور زندگی و کارم روشن باشند.

۷. در مقابل مسائل و مشکلات فوری و آنی تسلیم نمی شوم.

۸. در برطرف کردن مسائل آنی، اهداف درازمدت و کلی را در نظر می گیرم.

۹. از تصمیم گیری های عجولانه پرهیز کنم.

۱۰. سعی می کنم جنبه کلی قضایا و مسائل را درک نمایم.

۱۱. امور بدیهی و روشن را زیر سؤال می برم.



شماره	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱۲	برای من مهم است که به ریشه و عمق قضایا پی ببرم.					
۱۳	در حل مشکلات مدرسه نسبت به راه‌حل خاصی تعصب ندارم.					
۱۴	در انجام هر کاری به آینده و عاقبت آن می‌اندیشم.					
۱۵	خیلی دشوار است که اطلاعات پراکنده را در یک مجموعه جمع‌بندی کنم.					
۱۶	کارهای فکری را به کارهای بدنی ترجیح می‌دهم.					
۱۷	همیشه برای رسیدن به یک نتیجه تمامی موارد را بررسی می‌کنم.					
۱۸	برای من مهم است که قبل از انجام هر کاری طرح و نقشه‌ای داشته باشم.					
۱۹	وقتی به جزئیات و ریزه‌کاری‌ها توجه نکنم به‌دست احساس نگرانی می‌کنم.					
۲۰	امور اساسی و معیارهای به‌کار گرفته شده در مدرسه را مورد سنجش و اصلاح دانمی قرار می‌دهم.					
۲۱	در سخنرانی مطالبی را که از قبل حفظ کرده‌ام تکیه بیان می‌نمایم.					
۲۲	در برخورد با یک وضعیت غیر متظره به سرعت و به‌خوبی عکس‌العمل نشان می‌دهم.					
۲۳	افراد برای من مهم‌تر از نظر ایشان هستند.					

شماره	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۲۴	از این‌که افراد با نظریات و عقاید متفاوت با هم کار کنند احساس نگرانی می‌نمایم.					
۲۵	اگر فردی یک نقطه ضعف داشته‌باشد آن فرد را کاملاً ضعیف می‌پندارم.					
۲۶	وقتی در شرایط جدید قرار می‌گیرم احساس سردرگمی می‌نمایم.					
۲۷	در موقعیت‌های مبهم و نامعلوم قضاوتی موقتی را کارساز می‌دانم.					
۲۸	از این‌که در قضاوت‌های قلبی تجدید نظر نمایم احساس شرمندگی نمی‌کنم.					
۲۹	در ارزیابی اعمال و رفتار افراد به‌طور مستقل و به دور از ذهنیات خود قضاوت می‌نمایم.					
۳۰	شنیدن جواب‌های قطعی، به‌یاد یا خیر برای من راضی‌کننده‌تر از جواب‌های دوپهلو است.					